

«Наукovedenie». – Выпуск 6, ноябрь – декабрь 2013. – Режим доступу : <http://naukovedenie.ru/PDF/114EYN613.pdf>.

2. Лукьянова Н. А. Мотивационный менеджмент : учеб. пособ. / Н. А. Лукьянова. – Томск : Изд-во Томского политехнического университета, 2011. – 106 с.

3. Криворучко О.Н. Классификация методов мотивации труда / О.Н. Криворучко, Я.И. Кальчева // Економіка транспортного комплексу : Збірник наукових праць. – Х. : ХНАДУ, 2005. – Вип. 9. – С. 28 – 36.

4. Колесникова О.С. Управление человеческими ресурсами: факторы эффективности / О.С. Колесникова, Е.П. Логвинова // Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика. - 2014. - № 11. – С. 161-165.

5. Хадасевич Н. Развитие потенциала персонала организации // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2010. - № 1. - С. 7-11.

## **СУЧАСНА ПАРАДИГМА ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА**

*Таніч К. Л., магістрант*

*Науковий керівник: Ачкасова Л. М., к. е. н., доцент.*

*Харківський національний автомобільно – дорожній університет*

У сучасному економічному просторі підприємства функціонують у конкурентному середовищі, що спонукає їх знаходити шляхи реалізації стійких позицій на ринку. При зазначених умовах зростає роль і значення внеску кожного працівника в досягнення цілей підприємства, а одним з основних завдань кожного підприємства стає пошук ефективних способів управління персоналом, які забезпечують ефективність застосування методики оцінки його особистісних якостей, результатів діяльності та конкурентоспроможності.

Питання розробки теоретичних основ і практичних рекомендацій щодо формування та підвищення рівня конкурентоспроможності персоналу в науковій та економічній літературі висвітлені в роботах таких вчених, як Д. Богиня, Н. Войнаренко, А. Герасименко, В. Данюк, А. Колот, Ст. Крамаренко, Л. Лісогор, В. Петюх, Р. Савіна, Р. Фатхутдінов, Т. Хлопова, Б. Холод, А. Шабурова та ін.

Однак аналіз наукової літератури з даної проблематики свідчить про те, що окремі питання, пов'язані з формуванням конкурентоспро-

можності персоналу досліджені недостатньо і не мають повного практичного впровадження на вітчизняних підприємствах, рівня конкурентоспроможності персоналу підприємства.

Формування конкурентоспроможності персоналу є контроль запланованих показників. В контексті оцінки конкурентних переваг та результатів діяльності персоналу, одним з дій є проведення аналізу конкурентних переваг, як окремого працівника, так і групи працівників, а також комплексної оцінки працівників. Це дозволить, аналізуючи попередні періоди, визначити на перспективу нові конкурентні переваги і на їх основі рівень конкурентоспроможності працівників.

Переоцінка конкурентних переваг здійснюється за методикою, що враховує особливості кожної окремої конкурентної переваги, а також вид і групу персоналу.

Комплексна оцінка персоналу є складним етапом в системі оцінки персоналу. Огляд наукової літератури свідчить про те, що існує кілька підходів до визначення комплексної оцінки персоналу. Найбільш ефективним з точки зору практичного застосування є методика, яка була розроблена НДІ праці (р. Москва) і удосконалена Київським національно-економічним університетом. Перевагами зазначеної методики є можливість її застосування як для комплексної оцінки окремого працівника будь-якої категорії персоналу, так і для різних груп і видів персоналу зокрема [1].

В основу методики оцінки покладено взаємозв'язок узгоджених показників трьох характеристик, що входять до комплексної оцінки персоналу, яка розраховується за формулою:

$$K_{on} = 0,5 \cdot K_n \cdot D_n + C_\phi + P_p, \quad (1)$$

$$K_n = \frac{O + C + A}{0,85}, \quad (2)$$

де  $K_{on}$  – комплексна оцінка робітника;

$K_n$  – професійно-кваліфікований рівень керівника;

$D_n$  – ділові якості робітника;

$C_\phi$  – складність виконуваних функцій (роботи);

$P_p$  – результати роботи;

$O + C + A$  – відповідно оцінка освіти (O), стаж роботи за фахом (C), активність у підвищенні кваліфікації, професіоналізму (A).

Кожен елемент даного критерію komponується з певних ознак. Застосування даного підходу на етапі комплексної оцінки персоналу не завжди є обґрунтованим і виваженим. Використання

запропонованої методики не дозволяє ефективно здійснювати комплексну оцінку кожного окремого працівника і групи персоналу.

На основі проведених етапів оцінки конкурентних переваг, результатів діяльності та комплексної оцінки персоналу, пропонується проведення оцінки його конкурентоспроможності. На сьогоднішній день існує велика різноманітність підходів до оцінки конкурентоспроможності персоналу. Д. Богиня, Р. Куликов, Л. Лісогор визначають конкурентоспроможність робочої сили як відношення корисного ефекту від споживання робочої сили до його ціною, адекватної загальної суми витрат на підготовку, придбання, використання робочої сили, використання робочої сили, в тому числі, відтворення і розвиток у формулі [3].

$$K = \frac{P}{Z}, \quad (3)$$

де  $P$  – корисний ефект від споживання робочої сили в трудовому процесі;

$Z$  – вартість робочої сили на ринку праці.

Методика передбачає вимірювання конкурентоспроможності працівників на основі визначення індексів конкурентоспроможності, що відображають ступінь відповідності працівника оптимальним конкурентним характеристикам за вимогами роботодавця. Проте вона є оптимальною тільки при розрахунку конкурентоспроможності робочої сили, а не кожного окремого працівника або групи персоналу певної категорії. Для визначення конкурентоспроможності персоналу Т. Хлопова застосовує метод експертних оцінок конкурентоспроможності робочого.

При розрахунку рівня конкурентоспроможності персоналу А. Шабурова використовує три рівня – оцінку на підставі статистичної інформації, на підставі експертних оцінок і думки працівників, а також виділяє дев'ять груп працівників з різними рівнями конкурентоспроможності [2]. Р. Крысин для визначення конкурентоспроможності персоналу пропонує порівняння результатів виконання однієї і тієї ж роботи різними працівниками [4].

На наш погляд, неефективність зазначених методик полягає в неможливості проведення оцінки по всім категоріям персоналу, а також складності в технології їх реалізації. Вона практично неприйнятна для оцінки керівників, службовців, спеціалістів, результат праці яких часто неможливо визначити прямими методами,

в деяких випадках він розтягнутий у часі, іноді результат отримують через значний період часу.

Доцільним є підхід Р. Фатхутдінова, який стверджує, що оцінку конкурентоспроможності персоналу здійснюють, враховуючи його конкурентні переваги.

Згідно даної методики конкурентоспроможність персоналу можна розрахувати за формулою [4]:

$$K_n = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m \frac{\alpha_j \beta_{ij}}{5n}, \quad (4)$$

де  $K_n$  – рівень конкурентоспроможності конкретної категорії персоналу;

$i$  - 1,2 ...,  $n$  – кількість експертів;

$j$  - 1,2, ...,  $m$  – кількість якостей персоналу;

$\alpha_j$  – значущість  $j$ -го якості персоналу;

$\beta_{ij}$  – оцінка  $i$ -м експертом  $j$ -ї якості за п'ятибальною системою;

$5n$  – максимально можлива кількість балів, яку може отримати працівник, який оцінюється.

Така методика оцінки конкурентоспроможності персоналу є оптимальною для системи оцінки конкурентних переваг працівників, результатів їх діяльності і комплексної оцінки. Таким чином, запропонована поетапна схема оцінки конкурентних переваг, результатів діяльності та конкурентоспроможності персоналу надасть можливість для підвищення рівня його конкурентоспроможності в сучасних умовах розвитку підприємницьких структур. Також слід зазначити, що дану схему можна сприймати лише за основу, однак для практичного її застосування необхідно уточнення і корегування у відповідності з організаційною структурою підприємства, його видів діяльності і специфіки виробництва тощо.

### Література.

1. Колот, А.М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – С. 294-295.

2. Шабурова, А. В. Механизм воспроизводства трудового потенциала и его влияние на конкурентоспособность работника : автореф. ... дис. канд. экон. наук : 08.00.00 / Шабурова А.В.; НГТУ. – Новосибирск, 2005. – 20 с.

3. Крысин Р.А. Конкурентоспособность рабочей силы в условиях переходной экономики России : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.01 / Крысин Р.А.; ПГУ. – Петрозаводск, 2006. – 19 с.

4. Фатхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью организации : учебник / Р.А. Фатхутдинов. – 2-е изд. испр., доп. – М. : Эксмо, 2005. – 544 с.

## **ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА**

*Придятько Е.М., здобувач*

*ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»*

*Науковий керівник: Захарова О.В., д.е.н., проф.*

*Черкаський державний технологічний університет*

Ефективне формування персоналу промислового підприємства є одним із базових стратегічних процесів у загальній системі управління підприємством. Від того, наскільки економічно обґрунтовано буде визначено потребу у персоналі, якісно організовано процес пошуку та підбору нових кадрів та створено умови для швидкої професійної й соціальної адаптації працівників на підприємстві, буде залежати продуктивність та прибутковість його функціонування. Отже дуже важливого значення набувають напрями підвищення ефективності процесу формування персоналу, до яких, перш за все, слід віднести:

1. Запровадження дієвої системи професійної орієнтації молоді, що мешкає у районі/місті розташування підприємства, що надасть можливість відбору й подальшого працевлаштування найбільш мотивованих й талановитих особистостей. З цією метою доцільним є налагодження тісного зв'язку та забезпечення конструктивного діалогу із:

*зкладами загальної середньої освіти* – проведення ознайомчих екскурсій підприємством для школярів із диференціацією мети заходу залежно від віку відвідувачів (від простого ознайомлення із діяльністю підприємства до контурного занурення у специфіку конкретної професії); активне залучення школярів до проведення тематичних досліджень, рекламних акцій, піар-компаній та виконання найпростіших видів робіт на конкретні замовлення підприємства; створення спеціалізованих класів або лабораторій у школі за рахунок коштів підприємства; надання можливості відвідування учнями випускних класів програм розвитку персоналу у навчальних центрах підприємства тощо [1, с. 34];