

## ИННОВАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ АНАЛИЗА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ КАДРОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

© 2014 Низова Людмила Михайловна  
доктор экономических наук, профессор  
Поволжский государственный технологический университет  
424000, г. Йошкар-Ола, пл. Ленина, д. 3  
E-mail: nkc.yola@gmail.com

Рассмотрены факторы, определяющие конкурентоспособность работников предприятия, а также методы индивидуальной и интегральной оценки конкурентоспособности кадров.

*Ключевые слова:* конкурентоспособность работника, факторы, аттестация, комплексная оценка.

Объективными причинами сложных ситуаций в сфере воспроизводственных процессов в сельском хозяйстве являются кризисное состояние экономики, спад производства и снижение его эффективности, сокращение материально-технической базы отрасли, как мощнейший тормоз в сохранении количества, повышении качества и эффективности использования трудового потенциала.

В результате спада производства произошло высвобождение и отток работников из сельского хозяйства, ухудшение качества его состава. Важнейшим направлением совершенствования производства является аналитическое обеспечение конкурентоспособности работников в сельскохозяйственном производстве.

Конкурентоспособность работника рассматривается как его способность к индивидуальным достижениям в труде и определяется качеством рабочей силы, соответствующим рыночной потребности в функциональном качестве труда<sup>1</sup>.

Инновационная модель конкурентоспособности работника для экономического анализа - это взаимосвязанная развивающаяся система новых свойств и качеств, необходимых квалифицированному работнику для эффективного выполнения профессиональных функций в условиях динамично изменяющейся рыночной среды. Ценность модели конкурентоспособного работника для конкретного предприятия заключается в нахождении эффективных способов обучения и воспитания кадров, максимально удовлетворяющих потребности производства. В этом залог производительности труда работника. Таким образом, задачей инновационного анализа выступает нахождение

путей оптимизации использования производственных ресурсов и, прежде всего, рабочей силы с позиций максимизации прибыли предприятия и его устойчивой работы.

Достигнутое и перспективное состояние конкурентоспособности каждого конкретного работника предприятия зависит от влияния большой совокупности не только внутренних, но и внешних факторов, которые можно сгруппировать следующим образом:

1. Политические факторы.
2. Экономические факторы, возможности трудовой реализации и стимулы деятельности.
3. Демографические факторы, возрастно-половые характеристики работника.
4. Образовательные факторы, развитие системы профессиональной подготовки, достигнутый уровень квалификации.
5. Социально-психологические факторы, состояние развития социальной инфраструктуры, психофизиологические параметры работников.

Указанные факторы в совокупности определяют характер и содержание труда, которые, в свою очередь, формируют новые качественные параметры работника и его конкурентоспособный уровень.

Вместе с тем задача повышения конкурентоспособности кадров зависит от ряда факторов, которые будут рассмотрены ниже.

Первый из них - образование. Изучение этого фактора связано с модернизацией содержания образования, оптимизацией способов и технологий организации образовательного процесса и, конечно, с переосмыслением цели и результата образования с учетом требований рынка труда. В

связи с этим предлагаются следующие меры по повышению конкурентоспособности работников сельскохозяйственного производства:

- разработать новые образовательные методики для активизации учебной деятельности студентов, направленные на обеспечение развития самостоятельности и инициативности, умение ориентироваться в широком круге вопросов, связанных с различными аспектами управления хозяйственной деятельностью предприятия;

- включить в образовательные программы студентов всех специальностей и профилей предметы управленческого направления (маркетинг, менеджмент, инвестиции, анализ) ввиду того, что далеко не на всех предприятиях менеджеры имеют экономическое образование. Они вынуждены самостоятельно изучать вопросы экономики, анализа, инвестирования, что приводит к грубым ошибкам в управлении;

- увеличить размеры инвестиций, выделяемых на модернизацию материально-технической базы учреждений высшего, среднего и начального профессиональных образований. Материально-техническая база сельских ПТУ расширяется и укрепляется медленно. По оснащенности учебного процесса почти 70 % профтехучилищ не отвечает требованиям подготовки современных квалифицированных рабочих кадров. Многие здания училищ (учебные корпуса, лаборатории, общежития, столовые) нуждаются в капитальном ремонте. Ощущается острая нехватка учебных кабинетов и мастерских. В связи с этим происходит отрыв теоретических знаний от практических умений и навыков. Молодые специалисты не умеют обращаться с современным оборудованием. Необходимо создание учебных площадок на базе или учебных заведений, или ведущих сельскохозяйственных предприятий региона, на которых бы имелся весь спектр современной техники.

Второй фактор - совершенствование системы планирования и прогнозирования развития предприятий. Важнейшим направлением здесь является развитие роли менеджмента в сельском хозяйстве, так как проблемы воспроизводства носят не локальный, а всеобщий характер. Возникает необходимость создания и совершенствования таких структур, как вертикальная интеграция - агрохолдинги, которые позволят не только улучшить качество воспроизводственных процессов в сельском хозяйстве, но и создадут

дополнительные рабочие места, повысят качество выпускаемой продукции.

Третий фактор - применение экономических методов совершенствования конкурентоспособности работников: создание оснащенного современной техникой рабочего места, обеспечение достойной оплаты труда, введение мер материального и нематериального стимулирования.

Четвертый фактор - совершенствование государственного регулирования управления трудовыми ресурсами, которое должно быть направлено на увеличение занятости и сокращение безработицы, на обеспечение экономики страны рабочей силой. В разные периоды преобладала то одна, то другая задача. В кризисные годы, естественно, на первый план выходили задачи сокращения безработицы, в период относительно высокой конъюнктуры главным становился качественный аспект - регулирование профессионально-квалификационной структуры рабочей силы в соответствии с потребностями рынка. В настоящее время сохраняется возможность осуществлять государственное регулирование двумя основными методами:

- прямым - путем изменения продолжительности рабочего дня, введения неполной рабочей недели, содействия в поиске работы с использованием системы государственных агентств по занятости, организации общественных работ, посредством изменения миграционной политики с целью сокращения притоков иностранной рабочей силы и т.п.;

- косвенным - через систему мер по повышению экономической конъюнктуры и увеличению тем самым уровня занятости, по изменению инвестиционной и кредитной политики государства, субсидированию частных компаний для создания новых рабочих мест, изменению размеров пособий по безработице и т.п.

Информационной базой анализа конкурентоспособности работника является личная карточка работника (форма Т-2). Она содержит все необходимые для расчета сведения: возраст, образование, стаж работы по специальности, наличие и возраст детей, квалификацию, повышение квалификации. Состояние здоровья (степень медицинской патологии) указывается в разделе "Дополнительные сведения" личной карточки работника. Все сведения вносятся кадровой службой в личную карточку работника ежегодно, что позволяет проследить динамику уровня его конкурентоспособности.

Для индивидуальной оценки конкурентоспособности работника могут быть использованы различные методики аттестации кадров. Процесс аттестации включает несколько этапов<sup>2</sup>:

- разработка критериев оценки, издание нормативных документов и подготовка необходимых материалов для проведения аттестации (бланки, оценочные листы и т.д.);

- проведение оценочных процедур для выявления значимых для эффективности деятельности параметров по каждому аттестуемому;

- анализ результатов аттестации для дальнейшего принятия решений и разработки кадровых программ с персоналом.

Индивидуальный уровень конкурентоспособности работника предлагается рассчитать по следующей формуле:

$$Y_K = \frac{\frac{a_{P1} - a_{MIN1}}{a_{MAX1} - a_{MIN1}} + \frac{a_{P2} - a_{MIN2}}{a_{MAX2} - a_{MIN2}} + \dots + \frac{a_{PN} - a_{MINN}}{a_{MAXN} - a_{MINN}}}{N},$$

где  $Y_K$  - индивидуальный уровень конкурентоспособности работника;

$a_{p1, \dots, N}$  - оценка конкретного работника по признаку ( $I-N$ ), баллов;

$a_{MIN1, 2, \dots, N}$  - минимальная оценка данного признака, баллов;

$a_{MAX1, 2, \dots, N}$  - максимальная оценка данного признака, баллов;

$N$  - число признаков оценки.

Значение  $Y_K$  должно находиться в интервале  $0 < Y_K < 1$ . Естественно, чем выше значение  $Y_K$ , тем выше уровень конкурентоспособности работника.

Кроме оценки индивидуального уровня конкурентоспособности, данный метод позволяет определять этот показатель по отношению к профессионально-квалифицированным группам и всему трудовому коллективу предприятия. В этом случае формула будет иметь вид:

$$Y_{K \text{ ОБЩ}} = \frac{Y_{K1} + Y_{K2} + \dots + Y_{KN}}{N},$$

где  $Y_{K \text{ ОБЩ}}$  - суммарный уровень конкурентоспособности групп работников или всего коллектива;

$Y_{K1, 2, \dots, N}$  - индивидуальные уровни конкурентоспособности работников;

$N$  - число работников.

Расчет показателя среднего уровня конкурентоспособности работников предприятия дополня-

ется расчетом показателя доли работников ослабленной конкурентоспособности в числе работников низкой конкурентоспособности.

Таким образом, информация об уровне конкурентоспособности работника существенно облегчит принятие решений, связанных с повышением эффективности сельскохозяйственной деятельности.

Нередко при проведении инновационного анализа необходимо дать общую оценку конкурентоспособности кадров предприятия, для чего используются комплексные (интегральные) показатели.

Примером комплексной оценки может выступать методика, представленная интегральным коэффициентом конкурентоспособности, который определяется при помощи многокритериального анализа<sup>3</sup>:

$$I_{pi} = \sum_{j=1}^a E_j \cdot \lambda_E,$$

где  $E_j$  - показатели конкурентоспособности предприятия в сфере управления его трудовыми ресурсами;  $\lambda_E$  - весовые коэффициенты, определяющие важность вышеприведенных показателей, сумма которых равна 1.

Авторы методики выделяют следующие показатели конкурентоспособности кадров предприятия:

$E_1$  - мотивационная система предприятия;

$E_2$  - уровень производительности труда в системе управления трудовыми ресурсами;

$E_3$  - затраты на персонал в себестоимости продукции;

$E_4$  - уровень планирования работы по управлению трудовыми ресурсами;

$E_5$  - уровень условий, охраны труда и промышленной безопасности;

$E_6$  - корпоративная культура в системе управления трудовыми ресурсами;

$E_7$  - уровень развития кадровой политики предприятия и ее влияния на систему управления трудовыми ресурсами;

$E_8$  - информационно-коммуникационное обеспечение системы управления трудовыми ресурсами.

Весовые коэффициенты  $\lambda_E$  определяются методом экспертной оценки. Представленная авторами методика оценки конкурентоспособности предприятия позволяет произвести численную оценку уровня управления по градации: очень высокий - превышающий ожидания - средний (достаточный или ожидаемый) - удовлетворительный - низкий - очень низкий.

Однако в предложенной методике в большей степени используются не финансовые показатели, что затрудняет работу с экономическими показателями и вносит значительную долю субъективизма в оценку конкурентоспособности кадров.

На наш взгляд, для оценки уровня конкурентоспособности следует принять следующие показатели:

$E_1$  - объем инвестиций в образование работников предприятия;

$E_2$  - уровень дневной производительности труда работника;

$E_3$  - затраты на персонал в себестоимости продукции;

$E_4$  - процент выполнения плановых заданий;

$E_5$  - процент премиальных выплат к заработной плате;

$E_6$  - коэффициент текучести кадров.

Методы индивидуальной и интегральной оценки конкурентоспособности кадров позволят не только решить проблемы кадрового обеспечения предприятия, но и повысить конкурентоспособность такой важной составляющей производственного потенциала, как трудовой потенциал.

---

<sup>1</sup> Сотникова С.И. Конкурентоспособность рынка труда: генезис социально-экономического содержания // Маркетинг в России и за рубежом. 2006. №2.

<sup>2</sup> Щедровицкий П.Г. Организационное проектирование в системе управленческой деятельности // Системное управление - проблемы и решения. СПб.; М., 1998. Вып. 9. С. 37-43.

<sup>3</sup> Шмелева А.Н., Дорофеев В.Д. Оценка конкурентоспособности предприятия в сфере управления его трудовыми ресурсами при внедрении системы менеджмента качества на основе стандартов серии ИСО 9000:2000 // Вестн. Северо-Кавказского государственного технического университета. 2008. № 4.

*Поступила в редакцию 06.01.2014 г.*