

АНАЛИЗ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ: ПОКАЗАТЕЛИ И МЕТОДИКИ

© 2014 Миронов Геннадий Иванович
доктор физико-математических наук, профессор
Поволжский государственный технологический университет
424000, г. Йошкар-Ола, пл. Ленина, д. 3
E-mail: MironovGI@volgatech.net

Рассмотрен понятийный аппарат конкурентоспособности кадров предприятия, выделена система показателей и факторов, характеризующих конкурентоспособность работников.

Ключевые слова: конкурентоспособность работника, система показателей, факторы, классификация кадров.

Ключевая позиция в управлении предприятием отведена информации анализа эффективности использования ресурсов, на основе которой принимаются текущие и стратегические решения. Направления анализа эффективности использования ресурсов многообразны, они включают анализ эффективности использования основных средств, оборотных активов, анализ эффективности управления персоналом, анализ эффективности финансовых вложений и др. Большая роль среди перечисленных направлений анализа отводится анализу эффективности управления персоналом. Кроме традиционных вопросов (анализ производительности труда и заработной платы, анализ эффективности затрат на труд) этого вида анализа, в настоящее время много внимания уделяется анализу конкурентоспособности персонала предприятия.

В условиях инновационной экономики уровень профессиональной подготовленности, знаний, умений реализовать эти знания на практике, обладание организационно-управленческими методами работы в коллективе являются более важными, чем традиционно определяемые статистические показатели в оценке состояния кадрового потенциала предприятия.

Термин “конкурентоспособность” широко вошел в оценку продукции, предприятия и находится все большее распространение по отношению к кадрам. Но если у понятия “продукция” или “предприятие” нет большого числа аналогов, то в отношении кадров терминология многообразна. Так, в экономической литературе можно встретить использование терминов “конкурентоспособность работника”, “конкурентоспособность персонала”, “конкурентоспособность кадров”, “конкурентоспособность специалиста”, “конкуренто-

способность рабочей силы”, “конкурентоспособность трудовых ресурсов” и др.

По мнению Л.М. Низовой и А.А. Смирнова, конкурентоспособность персонала формируется на различных уровнях¹:

- эгоуровне (индивидуальном, на уровне отдельного работника);
- микроуровне (корпоративном, на уровне организации, предприятия);
- макроуровне (государственном, региональном).

Авторы считают, что конкурентоспособность работника - это способность к индивидуальным достижениям в труде, представляющим вклад в достижение организационных целей. Конкурентоспособность работника определяется качеством рабочей силы, соответствующим рыночной потребности в функциональном качестве труда. Конкурентоспособность работника рассматривается как показатель “селекции” наемных работников по уровню их потенциальной и фактической эффективности труда и способности к профессиональному развитию. Происходит отбор наиболее способных работников с точки зрения соответствия их человеческого капитала качеству труда.

Конкурентоспособность кадров определяется конкурентоспособностью отдельных работников и их групп в процессе выполнения хозяйственной деятельности. При этом проявляется единство экономических и социальных процессов: работодатель ориентируется на достижение своих целей (повышение конкурентоспособности организации, получение прибыли) путем наиболее полного использования конкурентных преимуществ наемных работников².

В.В. Томилов и Л.М. Семеркова определяют конкурентоспособность товара “рабочая

сила” как степень развития комплекса используемых в процессе трудовой деятельности способностей индивида и его квалификации.

Из приведенных выражений можно определить, что конкурентоспособность работника, так же как и персонала, можно выразить совокупностью качественных и количественных характеристик³.

Система показателей конкурентоспособности работника представлена на рисунке.

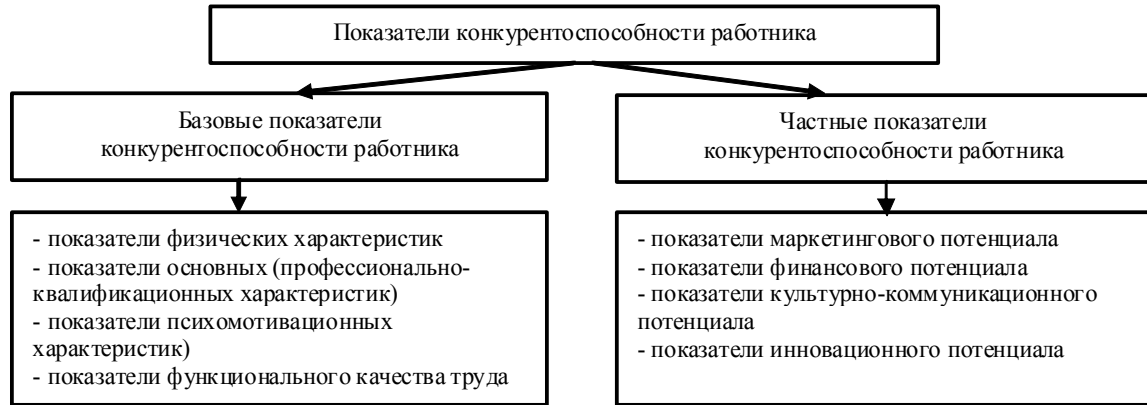


Рис. Система показателей конкурентоспособности работника

Низова Л.М., Смирнов А.А. Занятость населения в современной экономике: институциональный подход: монография. М., 2011. С. 349.

Рисунок включает две группы показателей:

- базовые показатели, определяющие потенциальную и фактическую эффективность труда, т.е. показатели, связанные с социально-демографическими, психофизиологическими и мотивационными особенностями рабочей силы, а также определяющие уровень и содержание знаний, умений, навыков, полномочий работника;

- частные показатели, отражающие желания и предпочтения работодателей в рабочей силе и качестве труда, т.е. показатели, характеризующиеся мерой рыночной востребованности качественно определенной способности к труду, а также обусловленные возможностями обеспечения доходности труда, восприятия новой информации, приращению профессиональных знаний, самоинвестирования в человеческий капитал, потенциалом коммуникативных связей в определенном виде деятельности.

Такая система показателей в большей степени относится к анализу кадровой политики предприятия, направленной на отбор наиболее профессиональных работников для ведения хозяйственной деятельности предприятия.

Здесь можно назвать и методы оценки персонала, которые используют специалисты кадровых служб.

Метод анкетирования позволяет дать качественную оценку работнику на основе определенного вопроса. На основе ответов оценщик выявляет наличие или отсутствие необходимых черт у аттестуемого работника. Анализ ответов позволяет определить наклонности работника и его пригодность к осуществлению профессиональной деятельности.

Метод тестирования направлен на выявление профессиональных знаний и умений работни-

ка, необходимых для выполнения работы. Особенностью этого метода оценки является то, что он специально разрабатывается для конкретной должности на конкретном предприятии.

Метод оценки черт позволяет выявить те характеристики работника, которые в наибольшей степени соответствуют его будущей профессиональной деятельности, что позволяет составить точный деловой портрет работника.

Наряду с качественными оценками конкурентоспособности кадров, некоторые авторы предлагают методики балльной оценки, примером которой можно назвать методику Л.Г. Миляевой⁴. Суть методики сводится к следующим этапам:

1. Ранжирование профессий работающих предприятия с позиций внутрифирменной значимости. Согласованность мнений экспертов проверяется с помощью коэффициента конкордации и статистического критерия хи-квадрат.

2. Разграничение профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и служащих на однородные группы по сферам деятельности: производство, управление, обслуживание.

3. Утверждение перечня признаков конкурентоспособности работников: квалификация, образование, возраст и стаж работы по профессии.

4. Утверждение по каждому признаку конкурентоспособности 5-9 градаций.

5. Экспертная оценка по 10-балльной шкале градаций признаков конкурентоспособности по однородным группам работников.

6. Экспертная оценка значимости признаков конкурентоспособности.

7. Расчет суммы баллов, соответствующей оптимальной модели работника анализируемой профессиональной группы.

8. Расчет суммы баллов, набранной конкретным работником анализируемой профессиональной группы.

9. Расчет индивидуального уровня конкурентоспособности работника.

10. Соотнесение результатов расчета с градациями уровней конкурентоспособности работников, утвержденными отдельным предприятием или предприятиями-кластерами, на среднесрочную и долгосрочную перспективы в соответствии с выбранной кадровой стратегией.

Методика позволяет определить баллы конкурентоспособности кадров предприятия, что будет выступать основой для проведения кадровой политики предприятия.

Категория конкурентоспособности работника тесно связана с состоянием рынка труда.

В кризисных условиях наблюдается большая текучесть кадров предприятия, что деформирует кадровую политику в направлении принятия на работу и неквалифицированных работников для того, чтобы закрыть рабочие места.

В условиях устойчивости рынка труда текучесть кадров резко снижается, что является залогом борьбы за рабочие места и, как следствие, ростом конкурентоспособности кадров.

На уровне предприятия (микроуровень) оценка конкурентоспособности кадров должна производиться при помощи показателей хозяйственной деятельности. Для этого удобно использовать систему сбалансированных показателей, которая включает в себя четыре составляющие: персонал, внутренние бизнес-процессы, клиенты и финансы.

Важно отметить, что сбалансированная система начинается с составляющей "персонал". Это значит, что подход к персоналу, с точки зрения оценки его конкурентоспособности, будет обеспечивать и конкурентоспособность продукции, что отразится на финансовых показателях деятельности предприятия.

Оценку конкурентоспособности кадров можно разделить на несколько этапов. На первом этапе

формируется комплексный показатель конкурентоспособности кадров по типу

$$K_k = \sum_i b_i \cdot q_i,$$

где q_i - показатели конкурентоспособности предприятия в сфере управления его трудовыми ресурсами;

b_i - весовые коэффициенты, определяющие важность вышеприведенных показателей, сумма которых равна 1. Весовые коэффициенты определяются методом экспертной оценки.

В расчет целесообразно включить следующие показатели:

q_1 - коэффициент выполнения норм выработки рабочими;

q_3 - коэффициент постоянства кадров;

q_4 - коэффициент выполнения фонда рабочего времени;

q_5 - доля работников, прошедших подготовку и переобучение;

q_6 - доля работников, получающих вознаграждение по результатам труда.

Анализ комплексного показателя в динамике позволит определить, насколько конкурентоспособны кадры предприятия. Если коэффициент равен или более 1 - кадры отвечают требованиям конкурентоспособности. Если ниже 1 - есть резервы в работе с кадрами.

На следующих этапах аналогично формируются комплексные показатели по бизнес-процессам, клиентам и финансам, что в результате позволит получить выражение интегрального показателя

$$I_k = \sum_i b_i K_i,$$

где K_i - комплексные показатели по составляющей сбалансированной системы показателей.

Представленный подход позволит получить аналитическую информацию о развитии предприятия и о вкладе кадров в это развитие.

¹ Низова Л.М., Смирнов А.А. Занятость населения в современной экономике: институциональный подход: монография. М., 2011. С. 349.

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

³ Томилов В.В., Семеркова Л.Н. Товар "рабочая сила" в системе маркетинга // Энциклопедия маркетинга. URL: www.marketing.spb.ru.

⁴ Миляева Л.Г. Оценка конкурентоспособности кадров // ЭКО. 2000. № 3. С.172-177.