

УДК 331.101

МОДЕЛЬ ОЦІНКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Цветкова І.І.

Розглянута послідовність оцінювання конкурентоспроможності персоналу підприємства на підставі визначених чинників з формуванням детермінованої аналітичної моделі. Подане формалізоване представлення адитивно-мультиплікативної моделі оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства.

Ключові слова: конкурентоспроможність, адитивні моделі, мультиплікативні моделі, результатно-співвідносні моделі, порівняльні моделі, чинники, інтенсивність, діапазон.

Будь-які управлінські дії щодо конкурентоспроможності персоналу підприємства, наприклад, підвищення, моніторинг, потребують, перш за все, отримання необхідної інформації, яка слугувати-ме основою для відповідних рішень та процедур.

Ціль статті – формування сукупної, узагальнюючої оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства, на підставі якої можна було б відстежувати динаміку конкурентоспроможності персоналу та приймати рішення щодо її підтримки або підвищення.

Послідовність оцінювання конкурентоспроможності персоналу підприємства на підставі визначених чинників з формуванням детермінованої аналітичної моделі подано на рис. 1. Перш за все, представляється необхідним вибрати вид моделі оцінки конкурентоспроможності персоналу, призначенням якої є розрахунок узагальнюючого показника конкурентоспроможності персоналу підприємства. Традиційно для оцінки конкурентоспроможності товару та підприємства використовуються переважно адитивні моделі [1, 2, 3, 4]. Певною мірою адитивні моделі знайшли використання й в оцінці конкурентоспроможності персоналу підприємства [5, 6, 7]. Для оцінки конкурентоспроможності персоналу достатньо широко запропоновані результатно-співвідносні моделі [8] і порівняльні [7].

Кожному виду моделі властиві певні недоліки. Суто адитивні моделі передбачають навіть з урахуванням коефіцієнтів вагомості змістовну однаковість чинників, що є неприйнятним для визначених чинників. Порівняльні моделі не дозволяють проводити оцінку конкурентоспроможності персоналу окремого підприємства без його порівняння із певним еталонним підприємством або конкурентами. Результатно-співвідносні моделі потребують ідентифікації результату. Але більш суттєвим їхнім недоліком є обмеженість подальшого аналізу зміни результуючого показника через зміну інтенсивності впливу чинників, що різко знижує цінність таких моделей при формуванні програми з підвищення конкурентоспроможності персоналу

Тому для оцінювання конкурентоспроможності персоналу підприємства пропонується використовувати адитивно-мультиплікативну модель з врахуванням розрахованих коефіцієнтів вагомості, які конкретизують інтенсивність впливу чинників, що включені в модель. Вибір адитивно-мультиплікативної моделі зумовлений тим, що саме адитивно-мультиплікативна модель дає змогу врахувати характер впливу чинників – адитивний або мультиплікативний.

Формалізоване представлення адитивно-мультиплікативної моделі оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства має вигляд:

$$R = f_1 * f_2 * \dots * f_i * \sum_{j=1}^t f_j, \quad (1)$$

де R – результуючий показник конкурентоспроможності персоналу підприємства;

f – оцінка інтенсивності впливу чинника на конкурентоспроможність персоналу;

i – кількість чинників, що мультиплікативно впливають на результуючий показник конкурентоспроможності персоналу;

t – кількість чинників, що адитивно впливають на результуючий показник конкурентоспроможності персоналу.

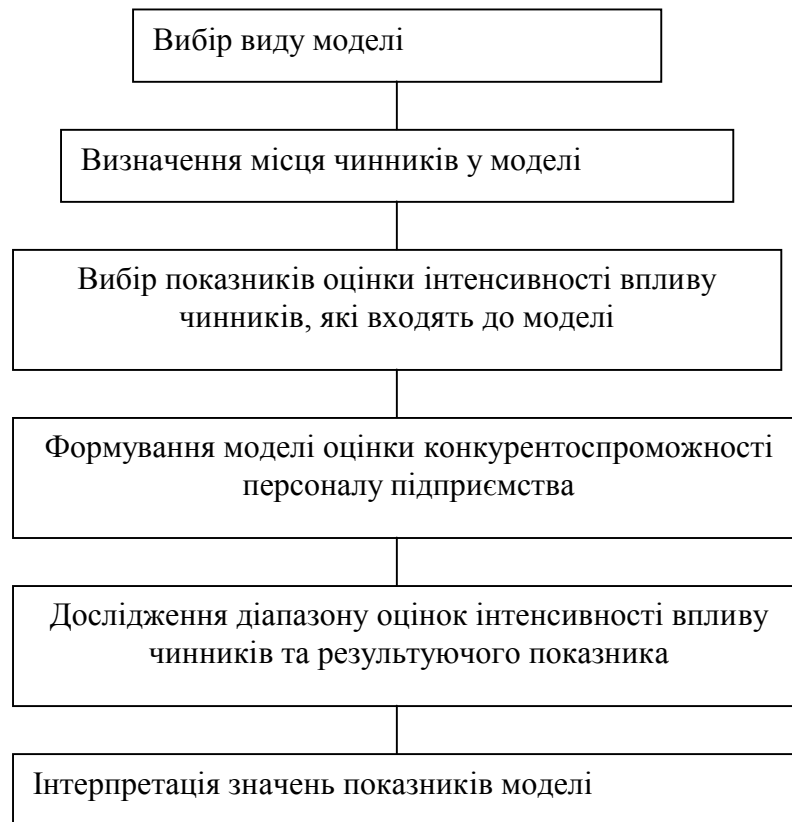


Рис. 1. Послідовність оцінювання конкурентоспроможності персоналу підприємства

З урахуванням нерівнозначності впливу чинників у визначенні результуючого показника конкурентоспроможності персоналу підприємства доцільно використовувати коефіцієнти вагомості їх впливу. Але щодо них слід бути обережним. Коефіцієнти вагомості у межах запропонованої адитивно-мультиплікативної моделі використовуються у такій формі:

$$R = \alpha_1 f_1 * \alpha_2 f_2 * \dots * \alpha_i f_i * \sum_{j=1}^l \alpha_j f_j, \quad (2)$$

Але суттєвим недоліком моделі (формула 2) є втрата сенсу використання коефіцієнтів вагомості для чинників, що знаходять відображення у мультиплікативній частині моделі, оскільки, трансформуючи формулу (2), отримуємо

$$R = \prod_{i=1}^k \alpha_i * f_1 * f_2 * \dots * f_i * \sum_{j=1}^l \alpha_j f_j, \quad (3)$$

де k – кількість чинників, що знаходять відображення у мультиплікативній частині моделі оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства.

У такому разі коефіцієнти вагомості чинників, що відображаються у мультиплікативній частині моделі, нівелюються, оскільки вони є константами і для кожного випадку оцінки інтенсивності впливу чинників складають множник C_0 , який теж буде константою. Для запобігання нівелювання коефіцієнтів вагомості традиційним шляхом є перехід до децю іншої моделі, яку побудовано на підставі моделі еластичності [59, с. 124]:

$$Y = \prod_{j=1}^m X_j^{\varepsilon_j} \quad (4)$$

де Y – результуючий показник;

X – оцінка чинника, який впливає результуючий показник Y ;

ε – коефіцієнт еластичності для кожного чинника;

j – індекс чинника ($j = 1 \dots m$).

Тобто інтенсивність впливу чинників на конкурентоспроможність персоналу у такому разі можна

виразити як множник n^α у складі запропонованої моделі оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства, де α – коефіцієнт вагомості чинника. Принциповим недоліком використання коефіцієнта вагомості чинника, як показника ступеня (n^α), є низька різниця між градаціями шкали оцінок інтенсивності впливу чинника. Наприклад, якщо використовується десяти позиційна шкала оцінок інтенсивності впливу чинника (неважливо, з використанням балової оцінки, яка отримана експертним шляхом, або детермінованої), то різниця для показника $n^{0,0823}$ між полярними значеннями шкали оцінок складає тільки 0,21 або 21 %. Для п'яти позиційної шкали оцінок така ж різниця складає 0,14 або 14 %, хоча і п'яти позиційна і, тим більш, десяти позиційна шкала оцінки інтенсивності впливу чинника дають значні можливості щодо розмежування інтерпретації сусідніх значень цієї оцінки. Така дуже мала різниця між градаціями шкали оцінок інтенсивності впливу множника n^α різко зменшує інформативність запропонованої моделі та можливість інтерпретації значень результуючого показника конкурентоспроможності персоналу, оскільки нівелює поріг навіть між полярними значеннями оцінки інтенсивності впливу відповідного чинника в моделі, не говорячи вже про сусідні. Це означає, що використовувати коефіцієнти вагомості для чинників, що складають мультиплікативну частину моделі оцінки конкурентоспроможності персоналу, буде заздалегідь некоректним. Адже, якщо вони використовуються у формі множників, то це приводить тільки до формування певної константи-множника і нівелює різницю між інтенсивністю впливу чинників. Якщо коефіцієнти вагомості використовуються у формі ступеневих показників, то, по-перше, вагомість чинника, що входить до мультиплікативної частини моделі, у визначенні її результуючого показника різко знижується, незалежно від діапазону оцінки інтенсивності його впливу (у межах 1,0 за п'яти або семибальною шкалою). По-друге, що є більш серйозним недоліком, знижується, як різниця між значеннями оцінки інтенсивності впливу чинника у моделі, так і різниця між значеннями результуючого показника, навіть за умов полярних оцінок інтенсивності впливу чинників.

Результативність запропонованої моделі оцінки конкурентоспроможності персоналу значною мірою залежить від правильного розподілу чинників по частинах моделі.

До числа чинників, що мають бути включені до мультиплікативної частини моделі, пропонується віднести якість управління, важливість персоналу в діяльності підприємства та відносну відповідність персоналу його потребам. Такий вибір зумовлено тим, що ці чинники безпосередньо не характеризують персонал, як ресурс підприємства, а, радше, визначають важливість та можливість використання персоналу в діяльності підприємства. Інші чинники пропонується включити до адитивної частини моделі оцінки конкурентоспроможності персоналу. Це зумовлено тим, що ці чинники мають безпосереднє відношення до персоналу підприємства, представлені його іманентними якостями, причому такими, що розглядаються і щодо окремого працівника, і щодо персоналу підприємства в цілому. В моделі оцінки конкурентоспроможності персоналу чинники, що розглядаються щодо персоналу в цілому та щодо окремого працівника, розглядаються окремо, оскільки процедура отримання оцінок інтенсивності впливу таких чинників, незважаючи на можливість використання єдиних методів та підходів до оцінки, все ж таки буде різною, принаймні у формуванні середніх оцінок.

Для кожного чинника потрібно вибрати показник оцінки інтенсивності його впливу на конкурентоспроможність персоналу підприємства. Ці показники можна отримати різними способами – експертним опитуванням, аналітичним, анкетуванням тощо. Адже формування результуючого показника конкурентоспроможності персоналу підприємства передбачає суто кількісну оцінку інтенсивності впливу кожного чинника.

Оцінювання інтенсивності впливу навіть окремого чинника є непростим. По-перше, для оцінки інтенсивності впливу кожного чинника можна запропонувати кілька показників, які визначаються різними способами. По-друге, інтенсивність впливу більшості чинників не можна оцінити одним показником. В цілому кількісна оцінка інтенсивності впливу чинників може бути об'єктом окремого дослідження. Тому при оцінюванні інтенсивності впливу кожного чинника слід зберігати баланс між валідністю вибраного показника та складністю його визначення. Показник та порядок його визначення мають бути, з одного боку, такими, що дійсно відображають інтенсивність впливу чинника на конкурентоспроможність персоналу на конкретному підприємстві. З іншого боку, він не повинен бути надто складним для визначення та інтерпретації.

Інтенсивність впливу на конкурентоспроможність персоналу підприємства більшості з чинників, враховуючи названий баланс, пропонується оцінювати за єдиною шкалою, базуючись на результатах експертного опитування. Так, за допомогою експертних оцінок пропонується оцінювати інтенсивність впливу всіх чинників, які входять до адитивної частини моделі оцінки конкурентоспроможності персоналу. До таких належать

одинарні чинники кваліфікації, досвіду, орієнтації на досягнення мети, прагнення до розвитку, само мотивації, лояльності, готовності до змін, неконфліктності, функціональної варіабельності, працездатності, якості внутрішніх комунікацій, колективної мотивації, єдності інтересів, рівня об'єднаності колективу, адміністрування розвитку персоналу та його фінансового забезпечення, готовності персоналу до взаємодопомоги та обміну знаннями. Для оцінки інтенсивності впливу кількох з цих чинників можна запропонувати й суто кількісні показники, визначення яких буде не дуже складним, та які в цілому будуть валідними. Але навіть наявність можливості суто кількісної оцінки інтенсивності впливу чинників, що входять до адитивної частини моделі, не вирішує проблеми оцінки інтенсивності впливу всіх чинників. По-перше, інтенсивність впливу частини чинників складно адекватно виразити кількісно. До числа таких чинників належать такі, як готовність до змін, орієнтація на досягнення мети, прагнення до розвитку тощо. І хоча й їх можна кількісно оцінити соціометричними методами, але отримана оцінка все ж таки буде відносною та приблизною. По-друге, спільне використання стимулюючих та де стимулюючих показників, яке у разі суто кількісної оцінки інтенсивності впливу всіх чинників є майже неминучим, деформує модель оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства. Тому коректність оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства потребує єдиного стимулюючого або дестимулятивного характеру показників. Крім того, всі показники, що використовуються для оцінки інтенсивності впливу чинників, можуть мати різний діапазон. Діапазони показників можуть бути не порівнюваними та різної розмірності, яку у межах адитивно-мультиплікативної моделі не можна нівелювати навіть із використанням коефіцієнтів вагомості. Непорівнюваність діапазонів показників суттєво впливає на еластичність результуючого показника оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства, ускладнює інтерпретацію оцінок інтенсивності впливу чинників та значення результуючого показника.

Фактично модель оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства буде базуватися на бальній шкалі. Тому оцінка інтенсивності впливу чинників за допомогою аналітичних показників, радше, ускладнить завдання оцінки, ніж підвищить його точність, навіть при збереженні балансу між валідністю та складністю визначення таких показників. Через це модель оцінки конкурентоспроможності персоналу стане надто складною. Крім того, інтерпретація оцінки інтенсивності впливу окремих чинників та результуючого показника може бути вкрай неоднозначною. Тому пропонується відмовитися від аналітичних показників в оцінці інтенсивності впливу чинників, що входять до адитивної частини моделі, задля забезпечення її цілісності й порівнюваності інтенсивності впливу кожного чинника. Всі оцінювані за допомогою експертного методу чинники будуть стимулянтами, оскільки оцінюється в кожному випадку не ранг чинника, а інтенсивність його впливу, тобто більш високій оцінці за вибраною шкалою відповідає більш висока інтенсивність впливу чинника щодо конкретного підприємства.

Використання виключно експертного методу в оцінці інтенсивності впливу чинників на конкурентоспроможність персоналу підприємства доцільно для отримання сукупної оцінки конкурентоспроможності персоналу за допомогою використання відповідної моделі. Для оцінки інтенсивності впливу кожного чинника на конкурентоспроможність персоналу підприємства з метою прийняття подальших управлінських рішень можна скористатися й іншими методами, наприклад, методом спостереження, анкетування, соціометричними методами, баловим методом діапазонного співставлення тощо. Використання інших методів оцінки інтенсивності впливу чинників є доцільним у випадках порівняння конкурентоспроможності персоналу підприємства з його конкурентами, оскільки це звільнює від певної суб'єктивності балової оцінки і дає змогу порівняти позиції підприємства та його конкурентів за впливом кожного чинника. Але з метою визначення результуючого показника конкурентоспроможності персоналу підприємства в цілому більш виправданим є використання методу експертних оцінок. За результатами його використання оцінки інтенсивності впливу чинників мають, по-перше, однаковий діапазон, по-друге, єдину розмірність, що й дає змогу розраховувати результуючий показник з використанням запропонованої адитивно-мультиплікативної моделі. Після вибору показників та способів оцінки інтенсивності впливу чинників на конкурентоспроможність персоналу підприємства слід переходити до формування адитивно-мультиплікативної моделі оцінки конкурентоспроможності персоналу. Така модель передбачає оцінку конкурентоспроможності персоналу підприємства з урахуванням впливу всіх чинників. В адитивно-мультиплікативній моделі оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства враховується вплив чинників та коефіцієнти їх вагомості.

Оцінка інтенсивності впливу одинарних чинників проводиться за результатами експертного опитування, а чинників, що входять до мультиплікативної частини моделі – визначається на базі детермінованих залежностей.

За допомогою запропонованої моделі оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства можна отримати кількісну оцінку конкурентоспроможності персоналу. Але крім отримання суто кількісної оцінки важливим є питання її інтерпретації, яке потребує дослідження діапазону оцінки інтенсивності впливу кожного чинника, що входить до складу моделі. Представляється доцільним дослідити ці діапазон. Для цього пропонується визначити мінімальне (детерміноване або достовірне), максимальне та середнє значення кожного з показників, що входять до моделі, на цій підставі визначити, відповідно, мінімальне, максимальне та середнє значення результуючого показника конкурентоспроможності персоналу підприємства, які і потребують інтерпретації.

Заслуговує на увагу порядок обчислення середніх величин показників. Середнє значення кожного показника встановлюється з урахуванням характеру його ймовірного розподілу. Для показників, які оцінюють інтенсивність впливу чинників, що мають розподіл, близький до нормального (комплексні чинники та чинник відповідності персоналу потребам підприємства), середнє значення визначається як середнє арифметичне. Для показників, які оцінюють інтенсивність впливу чинників, і мають інший розподіл (якість управління, відносна важливість персоналу в діяльності підприємства), середнє значення визначається на базі комбінації «нормальних» або максимально ймовірних значень складників цих показників. Адже крайні значення діапазону – екстремальні – можуть бути досягнуті тільки за виникнення надзвичайних обставин у діяльності підприємства.

ВИСНОВКИ

Таким чином, оцінку конкурентоспроможності персоналу підприємства пропонується проводити на підставі сформованої із використанням вирізнених чинників адитивно-мультиплікативної моделі. За допомогою адитивно-мультиплікативної моделі визначається результуючий показник конкурентоспроможності персоналу підприємства. Інтерпретація його значень проводиться на основі визначених крайніх точок діапазону та середнього значення такого показника.

Оцінка конкурентоспроможності персоналу підприємства на базі запропонованої адитивно-мультиплікативної моделі не є самоціллю. Вона тільки формує необхідну інформацію щодо подальших дій з підтримки або підвищення конкурентоспроможності персоналу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андреев И. Критерии конкурентоспособности однородных банковских услуг // Маркетинг. – 1998. – №1. – С. 35-40.
2. Брулев Е.С. Управление конкурентоспособностью предприятия: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. – Екатеринбург: Уральский государственный экономический университет, 2006. – 21 с.
3. Калькова Н.Н. Оценка конкурентоспособности рекреационных услуг // Економіка. Менеджмент. Підприємництво. Зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Вип. 14. Ч. 1. – Луганськ: СХУ ім. В. Даля, 2005. – С. 249-253.
4. Мамонтов С. Изучение конкуренции на карагандинском региональном рынке образовательных услуг ВУЗов // Маркетинг. – 1999. – №1. – С. 61-72.
5. Миляева Л.Г. Кадровая политика предприятий: трансформация приоритетов, анализ, опыт эффективной реализации // Проблемы, успехи и трудности переходной экономики (опыт России и Беларуси) / Под ред. М.А. Портного. – М.: МОНФ, 2000. – С. 165-191.
6. Миляева Л.Г. Кадровые проблемы российских предприятий в период трансформации приоритетов государственной политики занятости: Монография. – Барнаул: АлтГТУ им. И.И.Ползунова, 1999. – 184 с.
7. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання. Монографія. – Кіровоград: ПіК, 2003. – 426 с.
8. Семикіна М.В. Регулювання конкурентоспроможності у сфері праці. – Кіровоград: Мавік, 2004. – 145 с.