

QUANTITATIVE AND QUALITY INDEXES OF ESTIMATION OF LABOUR POTENTIAL OF ENTERPRISE

Potemkin D.M.

It is certain in the article, that the special place in the fight of enterprise for the achievement of competitive edges at the market occupies control system by a personnel, that will be realized in skilled technologies. Experience of leading countries of the world that acknowledges the decision role of man as a main productive body in socio-economic development and increase of competitiveness of any enterprise is generalized. Approaches of scientific to determination concepts «are analysed potential», «labour potential». Authorial determination of economic essence of concept «Labour potential» is Given. Drawn conclusion, that economic essence of personnel, his leading branch is exposed not enough in scientific publications, as basic антикризового custom control by an enterprise. Underline, that for the achievement of the maximal use of labour resources of enterprise the construction of effective control system is needed by a

personnel, that maybe on condition of realization of rational skilled politics and strategy; at the use for the estimation of personnel of not only quantitative but also quality indexes. The necessity of permanent control is certain after a skilled situation on an enterprise, systematic administrative influence on labour force in coexistence with active and perspective jobs of development of enterprise. It is certain that an effective management is impossible a personnel without reliable information, without data characterizing the different aspects of the state of personnel of enterprise and necessity of the gone into detail analysis of these data. The quantitative indexes of efficiency of work of personnel are considered. The alternative method of determination of efficiency of work of guidance of enterprise is offered with the purpose of preventive diagnostics of financial crisis on the basis of the worked out standards known as a method of A-score (index of , English teacher and business-consultant).

Keywords: personnel; shots; labour potential; analysis; increase of level of labour potential; management by labour potential; factors; research; structure; index of Argenty.

УДК 658.212

Прялін М.А.^а, Гуцалова В.І.^б

ОЦІНЮВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

^аДВНЗ “Український державний хіміко-технологічний університет”, м. Дніпро

^бНаціональна металургійна академія України, Інститут інтегрованих форм навчання, м. Дніпро

Забезпечення ефективної роботи підприємства шляхом підвищення його рівня конкурентоспроможності обумовлює актуальність здійсненого дослідження. Метою дослідження є розробка методологічних засад оцінювання конкурентоспроможності персоналу промислового підприємства. Ефективним напрямом підвищення конкурентоспроможності підприємства є удосконалення кадрової політики. Одним із перших кроків такого удосконалення є здійснення оцінювання персоналу підприємства для аналізу та розробки заходів з поліпшення його роботи. Це оцінювання дозволяє підвищити якість робіт з підбору кадрів та побудови ефективної системи мотивації праці. З урахуванням особливостей функцій, які виконують працівники, оцінюється конкурентоспроможність робітників, фахівців, керівників. Рівень підготовленості персоналу оцінюється якісно і кількісно сумою балів за всі напрями виробничої діяльності. Особлива увага приділяється оцінюванню ступеня конкурентоспроможності виконувати свої функції фахівцями і керівниками. Підвищення рівня підготовленості промислового персоналу виконувати свої функції сприяє ефективному використанню виробничого потенціалу підприємств і збільшує їх конкурентоспроможність. Це дозволяє збільшити виробничі потужності підприємств, поліпшити показники продуктивності праці, зменшити собівартість продукції та підвищити рентабельність виробництва.

Ключові слова: конкурентоспроможність, персонал промислового підприємства, оцінювання.

Вступ та постановка завдання

Випуск конкурентоспроможної продукції обумовлює необхідність постійного забезпечення потрібного організаційно-технічного рівня виробництва для якісного її виготовлення. Заходи з удосконалення технічного рівня виробництва пов'язані з розв'язанням проблем використання всіх потенціальних можливостей на-

уково-технічного прогресу [1–3], що забезпечує поліпшення структури основних фондів підприємства. Однак, отримання кінцевого ефекту у вигляді поліпшення показників фінансової стійкості та конкурентоспроможності підприємства[4] не може бути досягнуто без поєднання технічного удосконалення виробництва з заходами щодо його організації. Ці заходи охоп-

люють організацію виробничого процесу, мотивацію трудової діяльності, удосконалення планування, соціальні питання та інше [5]. Це обумовлює актуальність проведеного дослідження. Метою дослідження є розробка методологічних засад оцінки конкурентоспроможності персоналу промислового підприємства, що може забезпечити кількісну оцінку рівня підготовленості його для випуску конкурентоспроможної продукції.

Результати дослідження

Суттєве значення в забезпеченні конкурентоспроможності продукції та підприємства в цілому мають трудові ресурси, які впливають на рівень якісного обслуговування основних фондів, процес виготовлення продукції та зменшення її собівартості. Рівень продуктивності праці також певною мірою залежить від якості робочої сили. Трудові ресурси розрізняють на реальні та потенційні. Реальні трудові ресурси формуються із людей, які вже працюють на підприємстві. Ті люди, які можуть бути залучені до конкретної праці відносяться до потенційних трудових ресурсів. Планування трудових ресурсів на діючому підприємстві починається з оцінювання їх наявності. Вона здійснюється за категоріями працівників, які розподіляються на робітників, керівників, фахівців і службовців. В межах кожної із цих категорій персонал розподіляється за професіями, спеціальностями, розрядами. Кадрова політика на підприємстві має забезпечувати виконання таких основних функцій:

- підготовку персоналу до відповідної професійної діяльності;
- контроль відповідності персоналу конкретним потребам виробництва та аналіз ділових якостей працівників;
- мотивацію дотримання належного режиму трудової діяльності та високої продуктивності праці;
- забезпечення постійних контактів між керівництвом і представниками трудових колективів і соціальної захищеності персоналу підприємства.

Досягнення мети кадрової політики забезпечується:

- набором і формуванням необхідних категорій персоналу;
- підготовкою та перепідготовкою персоналу до відповідної професійної діяльності.

При розрахунках чисельності працівників враховують такі фактори:

- характер та технічний рівень технологічних процесів і устаткування;
- прогресивність організації праці на виробництві;
- норми обслуговування та виробітку, рівень їх виконання.

На формування персоналу підприємства також впливають зовнішні фактори, до яких можна віднести демографічні процеси, характер ринку праці, кількість працездатного населення та рівень його зайнятості. Потрібний професійний склад персоналу залежить від виду та технічного рівня продукції, а також технології виробництва.

Розрахунки планової чисельності окремих категорій працівників визначається конкретною специфікою їх професійної діяльності та особливостями функціонування підприємства. Чисельність управлінського персоналу визначається згідно з типовими штатними розкладами. Одним із етапів формування персоналу підприємства є набір необхідних категорій працівників. Розрізняють зовнішні та внутрішні джерела набору. До зовнішніх належать ті, що забезпечують поповнення персоналу через:

- державні служби зайнятості;
- систему контрактів підприємств з вищими, середніми спеціальними та професійно-технічними навчальними закладами;
- об'яви в пресі, на радіо, телебаченні, у афішах.

Підприємства частіше використовують внутрішні джерела набору:

- підготовку робітників через учнівство на підприємстві;
- просування по службі своїх працівників, що сприяє покращенню морального клімату на підприємстві;
- інформування колективу працівників про наявні вакансії.

У практиці господарювання застосовуються зовнішнє оцінювання та самооцінювання персоналу. Зовнішнім вважають оцінювання діяльності працівника керівником чи трудовим колективом. Самооцінювання здійснюється самим працівником і базується на власному уявленні трудової діяльності. Оцінювання персоналу виконує стимулюючу функцію для підвищення продуктивності праці. Оцінювання персоналу дає змогу підвищити якість виконання робіт з підбору та розстановки кадрів, просування працівників по службі, побудови ефективної системи мотивації праці. В цілому рівень конкурентоспроможності персоналу промислового підприємства P_n оцінюється в балах за формулою

$$P_n = \frac{P_p + P_f + P_k}{3}, \quad (1)$$

де P_p , P_f , P_k – відповідно рівень конкурентоспроможності робітників, фахівців і керівників.

Для всіх груп персоналу, які розглядаються згідно з формулою (1) здійснюємо оцінювання за такими характеристиками: рівень освіти

По, стаж роботи за спеціальністю Пс, підвищення кваліфікації Пкв.

Умовно рівень освіти в балах можна оцінити таким чином: неповна середня – 5, повна середня – 10, спеціальна професійно-технічна – 15, середня спеціальна – 20, незакінчена вища – 25, вища – 30. В цілому кількість балів для будь-якого підрозділу та по підприємству в цілому P_o можна здійснити за формулою

$$P_o = \sum_{i=1}^n B_i \cdot K_i, \quad (2)$$

де B_i – кількість балів для i -ої групи працівників; K_i – питома вага працівників за i -м рівнем освіти; n – кількість груп працівників за показником рівня освіти.

Стаж роботи за спеціальністю можна оцінювати таким чином. За кожний відпрацьований рік до 10 років роботи на підприємстві працівник отримує один бал. За кожний виробничий підрозділ за критерієм стажу роботи працівників Пс кількість балів буде дорівнювати:

$$P_s = B_j \cdot K_j, \quad (3)$$

де B_j – кількість балів j -ої групи робітників, які відпрацювали на підприємстві за спеціальністю після 10 років роботи; K_j – кількість працівників в j -ій групі з однаковим терміном роботи за спеціальністю.

Оцінювання підвищення кваліфікації в процесі трудової діяльності можна здійснювати таким чином:

- навчання на короткотермінових курсах, стажування на інших підприємствах – 3бали;
- отримання другої професії чи спеціальності – 5 балів;
- навчання в середньому спеціальному закладі – 10 балів;
- навчання у вищому навчальному закладі – 15 балів.

За критерієм підвищення кваліфікації Пкв кількість балів буде дорівнювати:

$$P_{kv} = \sum_{i=1}^n B_i \cdot K_i, \quad (4)$$

де B_i – кількість балів для i -ої групи працівників за ознакою підвищення кваліфікації; K_i – кількість працівників в i -ій групі підвищуючих кваліфікацію.

Показник конкурентоспроможності кожного робітника K_{pi} оцінюємо за формулою

$$K_{pi} = \frac{P_p + P_d + P_s + P_{rp}}{4}, \quad (5)$$

де P_p – показник, розрахований за формулою (1); P_d – показник ділових якостей робітника; P_s – показник складності функцій, що виконує робітник; P_{rp} – показник результатів праці робітника.

Оцінювання ділових якостей робітників здійснюється за найбільш універсальними ознаками, які істотно впливають на морально-психологічний клімат у колективі та індивідуальну продуктивність праці. Кожна ознака ділових якостей має чотири рівні вияву та оцінюється в балах: низький – 0,5; середній – 1,0; вищий за середній – 2,0; високий – 3,0. Оцінка від 0,5 до 3 балів дається робітнику за кожну ознаку з урахуванням її питомої значущості. Сукупність ділових якостей складається із таких рис:

- професійна компетентність – 0,15;
- винахідливість та ініціативність у роботі – 0,1;
- добра організація роботи (без нагадувань і примусу) – 0,15;
- розвинуте почуття відповідальності – 0,15;
- добра контактність з робочим колективом – 0,15;
- схильність до нових технічних рішень – 0,15;
- емоційне витримування – 0,1.

Питома значущість P_3 у частках одиниці ознаки «емоційна витримка» дорівнює – 0,1. Для всіх інших ознак питома значущість буде дорівнювати – 0,15. Оцінювання ділових якостей кожного робітника розраховуємо за формулою

$$P_d = \sum_{i=1}^7 D_i \cdot P_3i, \quad (6)$$

де D_i – кількість в балах оцінювання i -ої ознаки для робітника; P_3i – питома значущість i -ої ознаки.

Важливим є оцінювання складності виконуваних робітником функцій. Вона здійснюється за ознаками, наведеними в тарифно-кваліфікаційному довіднику та відображеними в тарифному розряді. Окрім цього беруться до уваги ознаки, які не включено до згаданого довідника. Вони впливають на складність праці робітників (різноманітність робіт, керівництво ланкою чи бригадою, додаткова відповідальність при роботі із самоконтролем). Перелік ознак для оцінювання складності функцій, які виконує робітник, та їх питома значущість у балах наведено нижче. Показник складності функцій, які виконує робітник P_s , розраховуємо за формулою аналогічною (6)

$$P_s = \sum_{i=1}^4 D_i \cdot P_3i. \quad (7)$$

Результати праці робітників оцінюємо за нижче наведеними ознаками, які мають відповідну питому значущість: обсяг виконуваних робіт – 0,4; якість виконуваних робіт – 0,4; ритмічність – 0,2.

Показник результатів праці робітника R_{rp} розраховуємо за аналогічною (6), (7) формулою

$$R_{rp} = \sum_{i=1}^3 D_i \cdot PZ_i \quad (8)$$

На ефективність роботи підприємства суттєво впливає ступінь підготовленості його керівного складу. До керівників висувається сукупність технічних, економічних і соціально-психологічних вимог. Для кожного рівня керівників висуваються певні вимоги і критерії оцінювання. Керівник вищого рівня повинен вміти у своїй діяльності враховувати політичні фактори. Особливе значення в його роботі має розуміння соціальних проблем розвитку сучасного суспільства. Керівники середнього рівня можуть мати вужчі спеціалізовані знання, але вони повинні глибоко розуміти об'єкт керування, бути чуйними, товарицькими, енергійними, уважними до проблем робітників. Керівники нижчого рівня повинні добре знати конкретне виробництво, мати навички роботи з виробничим колективом. Функціональний керівник за своїми якостями значною мірою наближається до керівника наукового колективу. У нього мають бути розвинені психологічні властивості інтелектуального лідера. Його спеціальні знання мають бути більшими і глибшими в порівнянні зі знаннями лінійних керівників.

Якості, що вимагаються від працівників управління, можна узагальнено розподілити на такі групи: державна цілеспрямованість; організаторські здібності; інтелектуальне лідерство; компетентність; ділові якості; ставлення до праці; педагогічні здібності; особисті якості.

Державна цілеспрямованість виявляється у твердому і послідовному впровадженні в життя політики держави, в умінні бачити загальну перспективу її розвитку. Важливою якістю керівника є здатність співвідносити інтереси колективу з інтересами підприємства та суспільства в цілому. До рис, які характеризують державну цілеспрямованість, також входять: суспільна активність і знання обстановки в країні й у світі; здатність до критики та самокритики. Цінність критики визначається правдивістю, доказовістю, суспільною значимістю піднятих питань. Якщо керівник уважно ставиться до критичних зауважень на свою адресу, прагне їх реалізувати, то це лише підвищує його авторитет.

До організаторських здібностей входять: уміння координувати дії підлеглих та розподі-

ляти повноваження; підібрати і розставити кадри, створити згуртований колектив, а також діловитість, ініціативність, вимогливість.

До інтелектуального лідерства відносять такі якості: розвинена уява; уміння орієнтуватися при складних обставинах; швидкість переключення з одного об'єкта на інший; ораторська майстерність; сильна воля; наполегливість; рішучість. Розвинена уява заснована на всебічних знаннях і дозволяє оцінити ситуацію та наслідки прийнятих рішень. Ця риса якості дає можливість усвідомлювати нове в техніці, технології та організації виробництва. Уміння швидко орієнтуватися при складних обставинах сприяє швидкому знаходженню конкретних та ефективних рішень. Цьому також допомагає можливість швидкого переключення з одного об'єкта на інший. Воля виявляється в таких рисах характеру як наполегливість, рішучість, завзятість. Вольовий вплив буде більш ефективним при поєднанні його з переконанням. Це забезпечується умінням логічно викладати свої думки.

Праця керівника вимагає компетентності, яка базується на знаннях з економіки та організації виробництва, техніки, технології та трудового законодавства, а також загальної ерудиції. Загальна ерудиція керівника дає можливість всебічно оцінювати проблеми.

До ділових якостей керівника відносять уміння планувати роботу та морально і матеріально зацікавити людей, організувати контроль за виконанням завдань, а також навички діловодства, самоорганізованість. Вони виявляються в його умінні організувати як особисту роботу, так і роботу своїх підлеглих. Якщо керівник піддається стихійному ходу подій, зайнятий текучкою, то він втрачає здатність контролювати справи, виділяти перспективні, кардинальні питання. Велике значення також має уміння матеріально і морально зацікавити працівників.

Ставлення до праці характеризується наступними якостями: дисциплінованістю; відповідальністю; працьовитістю; прагненням до знань. Підвищення ефективності виробництва та якості роботи вимагають творчого, свідомого ставлення до праці. При цьому підсилюється значення трудової дисципліни. Важливою моральною якістю є відповідальність при виконанні своїх обов'язків. Прагнення до знань є потребою сучасного керівника.

Педагогічні здібності в поєднанні з організаторськими здібностями дозволяють ефективно вирішувати виробничі завдання. Під педагогічними здібностями розуміються такі властивості керівника, які забезпечують ефективний виховний вплив на інших людей і колектив у цілому. Вони складаються з таких рис: знання підлеглих; вміння захопити особистим прикла-

дом; зв'язок з колективом; повага до підлеглих; чуйність. Знання підлеглих дозволяє керівнику допомогти розкрити кожному свої здібності. Керівник повинен сприяти формуванню резерву кадрів для зайняття більш високих посад. Придушення перспективних членів колективу знищує творчу ініціативу, яка необхідна для якісного виконання виробничих завдань. Особисте ставлення керівника до праці сприяє створенню сприятливого психологічного клімату у колективі. Поважне ставлення до підлеглих передбачає чуйність у взаємовідносинах. Це дозволяє краще входити в контакт з людьми, тоді як зневажливе ставлення різко погіршує взаємовідносини.

Велика кількість функцій, які виконує керівник висуває підвищені вимоги до його особистих якостей. Такими вимогами повинні бути чесність, порядність, вихованість, скромність, урівноваженість, зовнішній вигляд. Чесність повинна бути визначальною у трудових колективах. Немає виправдань тим керівникам, які свої безчесні вчинки пояснюють необхідністю. Вихованість виявляється в умінні керівника тримати себе природно, не підкреслюючи своїх прав. Скромність повинна бути притаманна людині. Відсутність скромності дає негативний ефект. Керівнику необхідна також урівноваженість. Урівноваженість багато в чому залежить від темпераменту людини. Однак на допомогу керівнику повинна прийти вихованість. Урахування особливостей темпераменту є важливим елементом роботи керівника. Практика господарювання показує, що інтенсивність, обсяги та темпи роботи сучасного керівника зростають. Тому необхідною його якістю стає велика працездатність, яка передбачає достатне для виконання роботи здоров'я. До інших якостей керівника належать такі ознаки як освіта та стаж роботи.

Показник конкурентоспроможності фахівців і керівників підприємства Кфк розраховуємо за формулою

$$K_{фк} = \frac{R_{п} + R_{ск} + R_{дк}}{3}, \quad (9)$$

де $R_{п}$ – показник, розрахований за формулою (1); $R_{ск}$ – показник складності роботи; $R_{дк}$ – показник ділових якостей керівників і фахівців.

Величину показника складності роботи розраховуємо за формулою

$$R_{ск} = B_{рк} + B_{с} + B_{м} + B_{в}, \quad (10)$$

де $B_{рк}$, $B_{с}$, $B_{м}$ – відповідно кількість балів за різноманітність і комплексність, самостійність виконання, масштаб і складність робіт; $B_{в}$ –

кількість балів за моральну і матеріальну відповідальність.

Важливою складовою оцінювання персоналу є оцінювання результатів праці керівників і фахівців. Вона може бути розділена на групи за ознаками різноманітності і комплексності, самостійності виконання, масштабності і складності керівництва, а також моральної і матеріальності відповідальності. В свою чергу кожна із груп можна розподілити на підгрупи. Роботи за ознакою різноманітності і комплексності можуть мати такі підгрупи:

- прості, часто повторювані, що потребують стереотипного виконання;
- складніші, які виконуються в масштабі підрозділу;
- комплексні, які пов'язані з великою різноманітністю завдань і потребують складної аналітичної діяльності в процесі прийняття рішень.

Роботам першої підгрупи може бути надано 0,2–0,3 бали, другої – 0,4–0,6 бали, третьої – 0,7–1,0 бал. Другу групу робіт, яка характеризується самостійністю виконання, можна розподілити на такі 3 підгрупи. До першої підгрупи віднесемо роботи, які виконуються під безпосереднім керівництвом. Вони можуть мати оцінку 0,3–0,5 бали. Другу підгрупу складають роботи, які виконуються під оперативним і загальним керівництвом. Вони мають оцінку 0,6–0,8 балів. Роботи, які виконуються самостійно складають третю підгрупу і оцінюються 0,85–1,00 бал. Роботи за ознакою масштабу і складності керівництва можна розподілити на такі підгрупи:

- керівництво підрозділами, що входять до складу відділу;
- керівництво самостійними структурними підрозділами;
- керівництво кількома підрозділами та комплексне керівництво підприємством.

Першу підгрупу робіт оцінюємо 0,2–0,3 бали. Друга підгрупа робіт має 0,4–0,7 бали, а третя – 0,8–1,0 бал. Роботи за ознакою моральної та матеріальної відповідальності можна розподілити на дві підгрупи згідно з характером відповідальності. Матеріальна відповідальність може бути оцінена 0,4–0,7 бали, а моральна 0,8–1,0 бал.

Показник ділових якостей фахівців і керівників оцінюємо за ознаками та відповідною питомою вагою їх від одиниці таким чином: компетентність – 0,2; здатність чітко планувати та організовувати свою роботу – 0,15; відповідальність за доручену справу – 0,15; самостійність та ініціативність – 0,15; спроможність оволодіти новими напрямками та методами – 0,15; працездатність – 0,1; комунікабельність – 0,1. За допомогою експертного оці-

нювання наведені вище ознаки ділових якостей можна оцінити в балах таким чином: компетентність – 2; здатність чітко планувати та організувати свою роботу – 1; відповідальність за доручену справу – 1,5; самостійність та ініціативність – 1,7; спроможність оволодіти новими напрямками та методами – 6; працездатність – 1,2; комунікабельність – 1. Величину показника ділових якостей керівників та фахівців Рдк розраховуємо за формулою, яка аналогічна формулам (6)–(8)

$$Рдк = \sum_{i=1}^7 Ді \cdot ПЗі, \quad (11)$$

де $Ді$ – кількість балів оцінювання i -ої ознаки ділових якостей фахівців та керівників; $ПЗі$ – питома вага в частках від одиниці i -ої ознаки ділових якостей.

Загальний показник конкурентоспроможності всіх працівників $Крс$ виробничого підрозділу розраховуємо за формулою

$$Крс = \frac{\sum_{i=1}^n Кр_i}{В}, \quad (12)$$

де $Кр_i$ – показник конкурентоспроможності i -ого працівника виробничого підрозділу; $В$ – кількість працівників у виробничому підрозділі.

Розрахунки за формулою (12) здійснюємо окремо для фахівців і керівників.

Висновки

За результатами дослідження виявлені основні напрямки формування категорії конкурентоспроможності виробничого персоналу промислового підприємства. Виявлені основні напрями кількісного оцінювання діяльності робітників, фахівців, керівників. Результати такого оцінювання конкурентоспроможності можуть братися за основу при розробці заходів з поліпшення кадрової політики та стимулювання діяльності виробничого персоналу.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Прялін М.А. Проблеми використання потенціальних можливостей науково-технічного прогресу в машинобудуванні // Економіка: проблеми теорії та практики. – Межвуз. збірн. наук. праць -Дніпропетровськ: Наука і освіта. – 2000. – Вип.11. – С.44-47.
2. Прялін М.А. Ефективність заходів з підвищення технічного рівня видів робіт // Економіка: проблеми теорії та практики. – Збірн. наук. праць. – Дніпропетровськ: Наука і освіта. – 2001. – Вип.69. – С.69-74
3. Прялін М.А. Заходи з підвищення технічного рівня машинобудівного виробництва та їх ефективність // Вісник

Академії митної служби України № 4(12). – Дніпропетровськ: Вид-во Академії митної служби України. – 2001. – С.76-79.

4. *Фінансова діяльність підприємства: підручник* / Бандурка О.М., Коробов М.Я., Орлов П.І., Петрова К.Я. – К.: Либідь, 2002. – 384 с.

5. *Шваб Л.І. Економіка підприємства: навчальний посібник для студ. Вищих навчальних закладів.* – К.: Каравела, 2007.

Надійшла до редакції 21.02.2017

Рецензент: к.е.н., проф. В.П. Колесніков

ОЦЕНИВАНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Прялин М.А., Гуцалова В.И.

Обеспечение эффективной работы предприятия путем повышения его уровня конкурентоспособности обуславливает актуальность проведенного исследования. Целью исследования является разработка методологических основ оценки конкурентоспособности персонала промышленного предприятия. Эффективным направлением повышения конкурентоспособности предприятия является усовершенствование кадровой политики. Одним из первых шагов такого усовершенствования есть проведение оценки персонала предприятия для анализа и разработки мероприятий по улучшению его работы. Эта оценка позволяет повысить качество работ по подбору кадров и построению эффективной системы мотивации труда, с учетом особенностей функций, которые выполняют работники оценивается конкурентоспособность рабочих, специалистов, руководителей. Уровень подготовленности персонала оценивается качественно и количеством баллов. Особое внимание уделяется оценке степени конкурентоспособности выполнять свои функции специалистами и руководителями. Повышение уровня подготовленности промышленного персонала способствует эффективному использованию производственного потенциала предприятия и повышает их конкурентоспособность. Это дает возможность увеличить производственные мощности предприятия, улучшить показатели уровня производительности труда, уменьшить себестоимость продукции и повысить рентабельность производства.

Ключевые слова: Конкурентоспособность, персонал промышленного предприятия, оценка.

APPRAISAL OF INDUSTRIAL ENTERPRISES' STAFF COMPETITIVENESS

Pryalin M.A., Gutsalova V.I.

Ensuring of enterprise work efficiency by increasing of its competitiveness stipulates rationality of the conducted research. The aim of the research is development of methodological base of industrial enterprises' staff appraisal. Improving of personnel policy is the efficient way of enterprise competitiveness elevating. One of the first steps of such upgrade is personnel appraisal for analysis and development of measures for its work improvement. This appraisal allows increasing of recruiting and staff motivation system quality. In view of peculiarities of staff functions, competitiveness of employees, executives, management is valued. The level of staff qualification is valued intangible and quantitative as a sum of scores for all business segments. Special attention is given to competitiveness of employees and management ability to carry their functions appraisal. Raising of staff qualification to carry their functions assists efficient using of enterprises' capability and increases their competitiveness. This allows to increase enterprises' production capacity, improve productivity indexes, decrease production costs and raise production profitability.

Keywords: Competitiveness, industrial enterprises' staff, appraisal.