

В то время как большая часть ресурсов организации представлена материальными объектами, стоимость которых со временем снижается, ценность человеческих ресурсов с годами может и должна возрастать. В условиях жесткой конкуренции главным ресурсом конкурентоспособности компании становится человеческий фактор.

Для более полной оценки конкурентоспособности персонала ОАО «Бобруйсксельмаш» были разработаны анкеты, определяющие необходимые качества для каждой категории исследуемого персонала: рабочих; специалистов и руководителей.

В исследовании приняло участие 150 респондентов. Из них 73,3% мужчин и 26,7% женщин. 26,7% респондентов имели возраст до 30 лет, 53,3% - от 30 до 50 лет и 20,0% - свыше 50 лет. Высшее образование имело 40,0% респондентов, средне-специальное – 26,7% и среднее – 33,3%. Респондентам были розданы анкеты, которые они заполняли с учетом следующих требований к оценке качеств:

- качество отсутствует – 1 балл;
- качество проявляется редко -2 балла;
- качество проявляется не сильно и не слабо -3 балла;
- качество проявляется часто – 4 балла;
- качество проявляется систематически, устойчиво, наглядно – 5 баллов.

Анкеты обрабатывались и оценка конкурентоспособности персонала по отдельным категориям персонала была рассчитана по формуле:

$$K_n = \frac{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m (\alpha_i \cdot \beta_{ij})}{5n} \rightarrow 1.0 ,$$

где K_n - уровень конкурентности конкретной категории персонала; $i = 1,2,\dots,n$ – количество респондентов; $j = 1,2,\dots,m$ – количество оцениваемых качеств персонала; α_i – весомость j качества персонала по 5-бальной системе; β_{ij} – экспертная оценка i респондентом j качества

персонала; $5n$ – максимально возможное количество баллов, которое может получить оцениваемый индивидум.

Проведенный анализ анкет показал, что ни одна из исследуемых категорий персонала не имеет единицы, что свидетельствует о недостаточной конкурентоспособности персонала на предприятии. Причем самый высокий коэффициент конкурентоспособности оказался у рабочих – 0,8544, у руководителей 0,8068 и самый низкий у специалистов – 0,7524.

Индекс конкурентоспособности для рабочих, специалистов и руководителей по отношению к образовательному уровню распределился следующим образом: рабочие с высшим образованием – 0,9436, специалисты – 0,8121, а руководители – 0,8177.

Индекс конкурентоспособности был рассчитан и для персонала по отношению к возрасту, который показал, что самый высокий индекс конкурентоспособности по возрасту имеют руководители в возрасте до 30 лет и рабочие в возрасте свыше 50 лет, которые на предприятии имеют незначительный удельный вес. Если рассматривать категорию руководителей, то индекс конкурентоспособности у них понижается с возрастом, что свидетельствует о том, что с возрастом руководители теряют инициативу и менее восприимчивы к инновациям, в то время как молодежь более восприимчива к нововведениям.

У рабочих индекс конкурентоспособности повышается с возрастом, что говорит о их большей ответственности к выполняемой работе и приспособленности к условиям труда, которые у рабочих остались от административной экономике. Кроме этого рабочим в возрасте труднее найти себе работу в случае ее потери.

Проведенный анализ конкурентоспособности персонала показал, что у предприятия имеются резервы для повышения как конкурентоспособности персонала, так и сего предприятия в целом.

Для повышения уровня конкурентоспособности персонала ОАО «Бобруйксельмаш» на предприятии необходимо разработать комплекс мероприятий, которые позволят повысить профессиональный, квалификационный и образовательный уровни персонала и помочь работникам адаптироваться к современным конкурентным условиям.