В.М. **Четверик**, асп.

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДИКИ РОЗРАХУНКУ РІВНЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

У статті розглянуто існуючі методичні підходи до оцінки конкурентоспроможності сільськогосподарських підприємств. Надано власні пропозиції щодо удосконалення розрахунку конкурентоздатності.

The article considers different methodological approaches to estimation of the competitiveness of agriculture enterprises. Own suggestions for the improvement to estimation of competitiveness of agricultural enterprises are discusses.

Ключові слова: конкурентоспроможність, розвиток персоналу, оцінка конкурентоспроможності

Keywords: competitiveness, development of the personnel, estimation of the competitiveness.

Конкурентоспроможність сільськогосподарських підприємств – це сукупність властивостей суб'єктів господарювання, що забезпечують здатність останніх вільно виходити на ринок, позиціювати зі своїм продуктом на ньому та у повній мірі задовольняти потреби споживачів. З іншої боку, це здатність сільськогосподарських підприємств, використовуючи конкурентну стратегію та маючи власні конкурентні переваги, утримуватися на уже закріплених ринкових сегментах та при необхідності завойовувати інші, у довготерміновому періоді отримувати прибуток та спрямовувати його на пряме та розширене відтворення.

Нині серед ряду проблематичних питань, що потребують негайного вирішення, вагоме місце займає питання розробки єдиної методики розрахунку рівня конкурентоспроможності підприємства. До розв'язання даної проблеми свої зусилля доклали такі вчені як Т.І. Гончарук, А.Б. Кулешова, М.Й. Малік, О.А.Нужна, Р.А. Фатхудінов, М. Портер, А. Сміт [1-5]. Однак важливі теоретико-практичні аспекти вирішення зазначеної проблеми нині не дістали належного висвітлення. Зокрема, чітко не визначено основні показники конкурентоздатності підприємства, що б дозволило підвищити її рівень. Тому, дослідження вище згаданої проблеми набуває актуальності та є невідкладною вимогою часу.

Метою статті є: узагальнення діючих методик розрахунку показника конкурентоспроможності; формування власних пропозицій щодо удосконалення методики розрахунку рівня конкурентоздатності підприємств.

У науковій літературі існує безліч підходів як до визначення поняття конкурентоспроможності, так і до методики її розрахунку. Найбільш поширеними серед них є : метод різниць, метод рангів, метод балів, метод еталону, теорія конкурентних переваг, теорія ефективної конкуренції, метод ієрархій, показник конкурентного статусу фірми. Однак чітка єдина загальноприйнята методика визначення рівня конкурентоспроможності підприємств відсутня.

Метод, заснований на теорії ефективної конкуренції, є доволі трудомістким, оскільки передбачає розрахунок трьох критеріїв конкурентоспроможності, кожен з яких об'єднує групу показників. Однак він дозволяє залучити в обчислювальному процесі чимало показників, що різнобічно характеризують діяльність підприємства. Так, перша група об'єднує показники, що характеризують ефективність управління виробничим процесом; до другої групи належать показники фінансового стану, що дозволяють визначити ступінь незалежності підприємства від зовнішніх джерел фінансування; третя група поєднує показники ділової активності підприємства. Розрахунок коефіцієнта конкурентоспроможності поєднує декілька послідовних етапів. Перший етап передбачає розрахунок одиничних показників конкурентоздатності, а також їх переведення у відносні величини (бали). На двох наступних етапах розраховуються критерії конкурентоспроможності та коефіцієнт конкурентоспроможності [3]. Для розрахунку показника конкурентоспроможності аналізованих сільськогосподарських підприємств скористаємося саме цією методикою (табл. 1), використовуючи наступну формулу:

$$КП = 0{,}35 * ЕВД + 0{,}3 * ФС + 0{,}35 * ДА,$$

де ЕВД - ефективність виробничої діяльності,

ФС – фінансова стійкість,

ДА – ділова активність.

Таблиця 1. Показник конкурентоспроможності аналізованих сільськогосподарських підприємств 2005-2009 рр., бали*

Назва підприємства	2005	2006	2007	2008	2009	Середнє значення	Місце підприємства
ТОВ «АФ Глушки»	3,5	3,7	3,0	5,0	6,9	4,42	4
ТОВ «АФ Дім»	2,52	3,04	2,61	4,41	11,37	4,79	2
ТОВ «Острійківське»	1,90	1,89	2,79	4,15	4,57	3,06	7
ТОВ «Матюші»	2,38	2,38	2,67	3,22	3,90	2,91	9
ТОВ «Сухоліське»	2,26	2,09	3,28	4,22	5,0	3,37	6
ТОВ «Земля Томилівська»	2,51	2,98	4,06	4,92	5,76	4,05	5
СВК «ім. Котовського»	2,07	1,55	2,61	3,49	4,12	2,77	10
СВК Розаліївський»	7,37	8,28	9,69	8,81	9,17	8,66	1
СВК «ім. Щорса»	3,2	2,93	7,98	3,76	5,50	4,67	3
ЗАТ «Маки»	1,77	2,56	2,67	3,62	4,06	2,93	8

* Розраховано автором на основі статистичної звітності господарств

Аналіз табличних даних дає можливість зробити висновки, що найвищий рівень конкурентоспроможності характерний для СВК «Розаліївський», а найнижчий - СВК «ім. Котовського».

Нині, щоб отримати конкурентну перевагу, підприємство повинно володіти чимось відмінним або мати те, чого немає у конкурентів. Іншими словами, якщо підприємство не має можливості придбати щось нове, воно повинно створити щось незвичайне із звичайного наявного.

Персонал – це багатогранна дефініція, яка характеризується комплексом потенціалів, а саме: професійно – кваліфікаційним, психофізіологічним, творчим, моральним та мотиваційним. Зазначене дозволяє стверджувати, що виникає необхідність використовувати систему показників(використання, руху, наявності тощо), що дозволять розкрити зміст персоналу, визначити зміни в його структурі. Проте нині не сформовано чіткої системи показників розвитку персоналу. Тому був запропонований інтегральний показник розвитку персоналу, що складається з показника розвитку професійного рівня та показника витрат на розвиток персоналу, а останні, у свою чергу, об'єднують ряд показників, що висвітлюють як освітньо-професійний рівень кадрів, так і витрат на його підвищення, котрі було розраховано та переведено у відносні величини, використовуючи 10 – бальну шкалу оцінки.

З цією метою у ролі базового показника можуть бути обрані показники підприємства за минулі періоди часу, показники конкурентів, лідерів тощо, тобто залежно від поставленого завдання. Значення ж самого інтегрального показника пояснюється наступним чином: його рівень буде тим вище, чим більше працівників буде залучено до програми розвитку персоналу, що знаходить своє відображення у кінцевих результатах діяльності підприємства.

Серед суб'єктів господарювання можна виділити дві групи підприємств: 1) підприємства, що формують і використовують свій персонал як конкурентну перевагу; 2) підприємства, що мають у своєму розпорядженні штат працівників, що нічим не відрізняється від конкурентів, забуваючи про те, що без освіченого персоналу вони позбавлені майбутнього.

З точки зору нової інноваційної економіки, у сучасних умовах загострення конкуренції, нововведення є важливою передумовою підвищення рівня конкурентоспроможності підприємств. Однак поряд із впровадженням новітніх технологій, рушійною силою розвитку та забезпечення конкурентоздатності є заходи, що пов'язанні з розвитком персоналу. Оскільки бажана віддача та успішне використання матеріальних ресурсів значною мірою залежить від ефективності використання, управління та розвитку таких доволі важливих елементів нематеріальних ресурсів як знання, уміння, навички персоналу.

Задля того, щоб визначити взаємозв'язок між інтегральним показником розвитку персоналу та конкурентоспроможністю підприємства, нам необхідно спочатку звести в одну таблицю необхідні дані аналізованих підприємств (табл. 2), що будуть використані для подальших розрахунків.

Таблиця 2. Інтегральні показники розвитку персоналу та конкурентоспроможності аналізованих підприємств, бали*

Назва підприємства	Показник	
	Конкурентоспроможність	Інтегральний показник розвитку персоналу
ТОВ «АФ Глушки»	6,9	10,2
ТОВ «АФ Дім»	11,4	10,6
ТОВ «Острійківське»	4,6	8,0
ТОВ «Матюші»	3,9	4,1
ТОВ «Сухоліське»	5,0	8,2
ТОВ «Земля Томилівська»	5,8	9,5
СВК «ім. Котовського»	4,1	7,8
СВК «Розаліївський»	9,2	11,1
СВК «ім. Щорса»	5,5	8,5
ЗАТ «Маки»	4,1	7,3

* Розраховано автором на основі статистичної звітності господарств

Для встановлення зв'язку між згаданими показниками розрахуємо коефіцієнт кореляції. За факторну ознаку взято інтегральний показник розвитку персоналу, а за результативну – показник конкурентоспроможності підприємства (табл. 3).

Таблиця 3. Зв'язок між показником конкурентоспроможності та інтегральним показником розвитку персоналу*

Показник	Отримана величина	Значення
R (коефіцієнт кореляції)	0,77	статистично - значущий
D (коефіцієнт детермінації)	0,60	статично надійний
Т набл	3,47	>Ттабл (1,86)
F (критерій Фішера)	6,01	> Fкр (4,46)
E (коефіцієнт еластичності)	1,34	пряма залежність

*Розрахунки автора

Аналізуючи табличні дані ми можемо констатувати існування сильного зв'язку між факторною та результативною ознакою, а саме між інтегральним показником розвитку персоналу та показником конкурентоздатності. Коефіцієнт детермінації – 0,6 – означає, що 60% рівня конкурентоспроможності формується під впливом інтегрального показника розвитку персоналу. Коефіцієнт еластичності свідчить про те, що зростання

інтегрального показника розвитку персоналу на 1% сприяє підвищення показника конкурентоздатності на 1,34 %.

Узагальнюючи зазначене, ми пропонуємо розрахунок рівня конкурентоспроможності підприємства, що розрахований за вказаним вище методом [3], доповнити інтегральним показником розвитку персоналу ($ИПРп$), визначивши експертним методом коефіцієнти вагомості для кожного з показників.

Отже, формула має наступний вигляд:

$$КП = 0{,}15 * ЕВД + 0{,}2 * ФС + 0{,}35 * ДА + 0{,}3 * ИПРп$$

Отже, у сучасних умовах господарювання підгрунттям конкурентоспроможності підприємства є рівень професіоналізму його персоналу. Тому саме професійно-кваліфікаційні характеристики працюючих є тактичною та стратегічною підвалинами підвищення рівня конкурентоздатності сільськогосподарських підприємств.

Отже, узагальнюючи вище зазначене, можемо зробити висновок, що спрямовуючи частину прибутку підприємства на розвиток персоналу, а саме на його перепідготовку та підвищення кваліфікації, тим самим дотримуючись інтенсивного способу здійснення діяльності, підприємство у кінцевому результаті отримує поліпшення організаційно-виробничої структури та якості продукції, має у своєму розпорядженні не лише штат співробітників, а й висококваліфікований персонал, а також більш повне задоволення попиту споживачів.

Враховуючи те, що саме розвиток персоналу є підгрунттям конкурентоздатності, то однією з головних цілей підприємства буде досягнення високого рівня професіоналізму працюючих, котрий у подальшому спрацює на досягнення запланованого результату. За обставин швидкоплинних змін, запровадження програми професійного зростання персоналу є дієвим знаряддям самозбереження та розвитку підприємства. Така програма повинна бути спрямована на постійне сприйняття наукової інформації ззовні, на виховання у працівників таких якостей як гнучкість, взаємовиручка, підтримка інновацій, новаторська культура, а також на підтримку комунікативного ланцюга на усіх рівнях.

Література:

1. Гончарук Т.І. Конкуренція і конкурентоспроможність: зміст і розвиток у перехідній економіці. – С.: ВВП «Мрія-1» ЛТД: УАБС, 2003. – 59с.
2. Кулешова А.Б. Конкуренція в вопросах и ответах: Учеб.пособие. – М.: Проспект: ТК «Велби», 2004. – 254с.
3. Малік М.Й., Нужна О.А. Конкурентоспроможність аграрних підприємств: методологія і механізми: Монографія. –К.: ННЦ ІАЕ, 2007.– 171с.
4. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление. М.: Инфра - М., 2000. – 312с.
5. Портер М. Стратегія конкуренції: Методика аналізу галузей і діяльності конкурентів / Пер. з англ. А.Олійник, Р. Сільський. - К.: Основи, 1998. - 390с.