

К.э.н., Виктория Коломиец

Кафедра финансов и учёта

Мелитопольский институт государственного и муниципального

управления „Классического частного университета” г. Мелитополь (Украина)

Конкурентоспособность персонала как объективное условие развития предприятия

ВСТУПЛЕНИЕ

В современной практике управления украинскими предприятиями менеджеры игнорируют долгосрочный аспект развития предприятия на основе повышения конкурентоспособности персонала. Справедливо устанавливая прямую зависимость между уровнем конкурентоспособности персонала и расходами на его содержание (оплата труда, социальные отчисления, повышения квалификации, социальные мероприятия и тому подобное), руководители отдают предпочтение низко квалифицированному персоналу, что позволяет снизить расходы предприятия в краткосрочном периоде. Одновременно предприятие лишается возможности получить долгосрочное конкурентное преимущество.

В рыночной экономике существенно изменяется роль персонала на предприятии. Повышение инвестиционной активности предприятий путем вложения средств в новые технологии и оборудование обуславливает потребность в персонале с новыми знаниями, навыками, умениями, то есть с более высокой конкурентоспособностью.

Формирование, поддержка и развитие оптимального уровня конкурентоспособности персонала является объективным условием эффективной работы предприятия, что требует создания теоретической и методической базы.

Проблемы конкурентоспособности персонала постоянно в центре внимания отечественных и иностранных учёных-экономистов. Аспекты конкурентоспособности трудовых ресурсов на рынке труда исследовались в трудах Я. Базилюк, Д. Богини, Н. Глевацкой, О. Гришиновой, Н. Дудиной, Г. Крысина, Е. Либановой, Л. Лисогор, М. Семикиной, Е. Славгородской, Г. Фатхутдинова, Т. Хлоповой, А. Цимбала, С. Цимбалюк, В. Шаповал и других.

Несмотря на достижения в исследовании конкуренции, единных подходов к определению конкурентоспособности персонала в Украине не существует, что усложняет практическое применение механизмов формирования и развития конкурентоспособности на предприятиях. Поэтому сегодня остаются актуальным определение сущности конкурентоспособности персонала.

Целью исследования является разработка и усовершенствование теоретических аспектов конкурентоспособности персонала предприятия. Согласно определенной цели поставлены задания обобщить подходы исследователей к определению категории „конкурентоспособность персонала” и уточнить экономическое содержание конкурентоспособности персонала предприятия как объективного условия развития предприятия.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЙ

Развитие конкуренции на рынке производителей товаров повлекло повышение работодателями требований к отбору персонала. Профессиональные знания, инициативность, коммуникативность, наличие умений практического решения проблем, получения и использования информации, интеллектуальный потенциал – это далеко не весь перечень современных требований относительно компетентности работников. Кроме того, важной характеристикой рабочей силы становится умение применять свои знания и широкое мировоззрение во время выполнения работы.

Трудовые отношения начали развиваться на конкурентной основе, что обеспечило их участников конкурентными преимуществами и определенной конкурентоспособностью.

Категория „конкурентоспособность” – неотъемлемый атрибут рыночной экономики. М. Портер определил „конкурентоспособность”, в общем виде, как способность товара, услуги, субъекта рыночных отношений выступать на рынке наравне с присутствующими там аналогичными товарами, услугами или конкурирующими субъектами рыночных отношений [Портер, 2005]. Р. Фатхутдинов рассматривает конкурентоспособность как способность объекта выдерживать конкуренцию по сравнению с аналогичными объектами на определенном рынке [Фатхутдинов, 2005].

В Украине за последние пятнадцать лет проведено значительное число исследований конкурентоспособности в условиях как транзитивной, так и рыночной экономик. Объектами изучения прежде всего стали конкурентоспособность товаров и предприятия, организаций, фирм. Гораздо

меньше исследуется конкурентоспособность национальной экономики, регионов и страны в целом. Ранжированный ряд объектов исследования конкурентоспособности приведен на рис. 1.

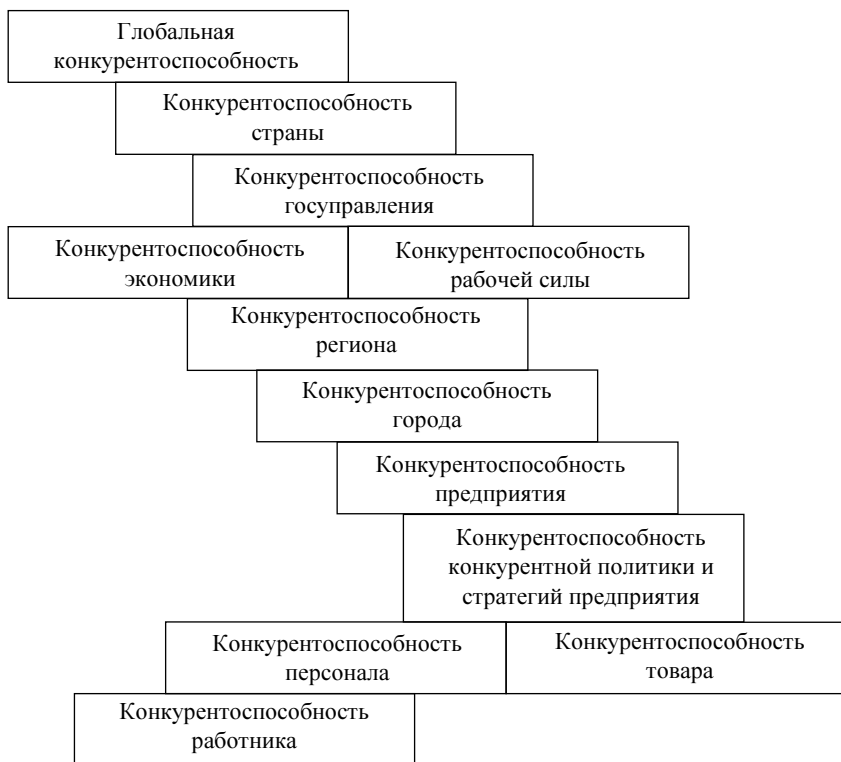


Рис. 1. Ранжированный ряд объектов исследования конкурентоспособности

Среди исследований конкурентоспособности в сфере труда в Украине следует отметить научные работы группы ученых под руководством Д. Богини. Ими определено категорию „конкурентоспособность рабочей силы”, место конкурентоспособности труда в системе социально-трудовых отношений, основные условия и факторы формирования конкурентоспособности рабочей силы [Богиня, 1999]. Конкурентоспособность рабочей силы рассматривается как совокупность качественных и количественных характеристик специфического товара „рабочая сила”, которые обеспечивают удовлетворение конкретных потребностей работодателей, в том числе государственных предприятий, в работниках определенной квалификации [Богиня, 1999].

Значительный вклад в исследование конкурентоспособности труда сделан М. Семикиной. В её работах определена сущность категории „конкурентоспособность в сфере труда”, исследованы теоретико-методологические принципы социально-экономической мотивации конкурентоспособности в сфере труда [Семикина, 2003]. Составляющими частями конкурентоспособности в этой сфере автор считает конкурентоспособность рабочей силы, конкурентоспособность результатов труда и конкурентоспособность мотивационного обеспечения труда. Конкурентоспособность рабочей силы определяется как системная триада [Семикина, 2003]:

- во-первых, как совокупность качественных и стоимостных характеристик рабочей силы, которые имеют спрос на определенном сегменте рынка труда в определенный период времени;
- во-вторых, как соотношение полезного эффекта от потребления рабочей силы (дохода, прибыли, добавленной стоимости) и её цены, адекватной общей сумме расходов на подготовку, приобретение, использование, воссоздание и развитие рабочей силы;
- в-третьих, как способность конкретного работника в условиях рыночной конъюнктуры отвечать спросу работодателя, критериям и переменчивым требованиям рынка труда относительно профессионально образовательного уровня, квалификации, возраста, пола, деловых и личных качеств по сравнению с соответствующими характеристиками других работников, которые тоже предлагают себя на рынке труда.

В исследованиях О. Гришновой конкурентоспособность рабочей силы охарактеризована как „соответствие качества рабочей силы требованиям рынка, возможность побеждать в конкуренции на рынке труда, то есть полн сравнительно с другими кандидатами, удовлетворять требования работодателей по уровню знаний, умений, навыков, личных качеств” [Гришнова, 2001].

Л. Лисогор развивает положения теории конкуренции на основе разработки адекватного категориального аппарата и адаптации его для анализа процессов в сфере труда; исследует сущность и место категории „конкурентная среда на рынке труда” в системе экономических категорий [Лисогор, 2001].

Исследования С. Цимбалюк посвящены конкурентоспособности управленческого персонала, разработаны методологические принципы оценивания конкурентоспособности управленческого персонала бальным методом, разработана рейтинговая методика оценивания конкуренто-

способности при отборе кандидатов на руководящие должности. Конкурентоспособность управленческого персонала справедливо рассматривается как главная составляющая конкурентоспособности предприятия, решающий фактор конкурентоспособности продукции предприятия на рынке, способность конкурировать на рынке труда и реализовывать собственный потенциал на конкретном предприятии [Цимбалюк, 2000].

Конкурентоспособность незанятого населения на рынке труда была рассмотрена А. Цимбалом [Цимбал, 1999]. В работе уточнена сущность категории „конкурентоспособность рабочей силы”, обоснована целесообразность регулирования конкурентоспособности для стратегического развития экономики.

Н. Дудиной дано определение конкурентоспособности как возможности обеспечивать реализацию личных экономических и социальных интересов через общественно приемлемый вид трудовой деятельности [Дудіна, 2001].

Из последних исследований отметим работы Н. Глевацкой, в которых рассмотрены и углублены подходы к исследованию конкурентоспособности рабочей силы региона в условиях трансформации экономики Украины [Глевацька, 2005]. Конкурентоспособную рабочую силу Н. Глевацкая представляет как объект и связующий элемент современной системы управления человеческими ресурсами.

Анализ исследований украинских ученых дает основания утверждать, что для большинства из них характерна констатация потребительского подхода к категории „конкурентоспособность рабочей силы”. Она рассматривается как априори заданная, внешняя по отношению к предприятию сила. Рынок труда наполняется одним из субъектов (государством, семьей, регионом, другим государством) и за их средства. Это можно назвать постсоциалистическим синдромом восприятие рынка рабочей силы, когда в основном государство брало на себя все функции подготовки работников.

В переходной экономике приоритеты существенно изменились, хотя государство продолжало финансировать систему общего, среднеспециального и, в известной мере, высшего образования и готовить квалифицированную рабочую силу. Зато в рыночной экономике на первый план выступает предприятие не только как заказчик и работодатель, но и как участник создания конкурентоспособного персонала.

Изучению конкурентоспособности в сфере труда посвящено значительное количество работ зарубежных учёных.

В понимании М. Портера, сущность конкурентоспособности субъекта заключается в стремлении „быть непохожим” на конкурентов [Портер, 2005]. Следовательно, задание субъекта в конкурентной борьбе – максимально реализовать эту „непохожесть” и достичь в известной мере уникальности качеств рабочей силы, которая обеспечит стойкость его положения в сфере труда в долгосрочном периоде.

Своеобразное определение конкурентоспособности работника дает А. Маршалл: „Когда человек достаточной способен и знает всё о рынке сбыта своего труда, ему не придется долго оставаться в рядах низшей категории работников” [Маршалл, 1993].

В исследованиях Т. Хлоповой разграничины конкурентоспособность отдельного работника предприятия и конкурентоспособность персонала предприятия как группы работников. На взгляд автора конкурентоспособность персонала предприятия – это интегральная характеристика степени развития трудового потенциала предприятия и степени его использования в имеющихся производственно-экономических условиях, которая определяет уровень конкурентоспособности продукции предприятия [Хлопова, 2003].

В работах А. Шабуровой определена категория „конкурентоспособность работника” как характеристика, которая отображает степень соответствия уровня развития компонентов его трудового потенциала требованиям конкретного рабочего места в конкретный момент времени, что позволяет данному работнику с той или иной степенью уверенности рассчитывать на сохранение своей занятости [Шабурова, 2005].

О. Шатохин определяет конкурентоспособность работника в широком понимании как степень соответствия полезности качеств рабочей силы работников на рынке труда потребностям потенциального покупателя-работодателя [Шатохин, 2000].

Конкурентоспособность как объект исследования вызывает интерес у психологов и социологов. С точки зрения психологии, конкурентоспособность личности понимается как системная характеристика личности, которая обеспечивает быструю адаптацию к окружающему миру, готовность успешно выполнять профессиональную и другие виды деятельности за наивысшими стандартами, а также способность генерировать новые, оригинальные идеи; аргументировать их важность для социального, профессионального и личностного развития и создавать условия для эффективного воплощения этих идей [Хапилова, 2003].

Существующие различные взгляды на конкурентоспособность свидетельствует как о сложности категории, так и о потребности формирования системного подхода к анализу генезиса конкретного явления. Анализ исследований конкурентных отношений в сфере труда дает основания выделить такие объекты:

- конкурентоспособность менеджера;
- конкурентоспособность персонала;
- конкурентоспособность труда;
- конкурентоспособность работника;
- конкурентоспособность рабочего;
- конкурентоспособность рабочей силы;
- конкурентоспособность специалиста;
- конкурентоспособность управленческого персонала;
- конкурентоспособность в сфере труда.

Значительное количество объектов конкурентоспособности в сфере труда порождено значительным количеством категорий, которые применяются как в научной отрасли, так и в практике деятельности предприятий. На сегодня насчитывается больше десятка понятий, которые определяют человека как работника и характеризуют его трудовые возможности. К таким понятиям принадлежат: работники, персонал, рабочая сила, труд, коллектив, труженики, рабочие, кадры, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, кадровый потенциал, человеческий капитал и другие. Дольше не выяснено, какая же экономическая категория наиболее полно отображает условия и требования предприятия к персоналу, что позволяет последнему быть конкурентоспособным и эффективно работать. Каждая категория имеет свои отличия и право на существование.

Исследования категориального аппарата дали возможность сгруппировать подходы к конкурентоспособности объектов в сфере труда (рис. 2).

Исследования украинских учёных по большей части посвящены изучению конкурентоспособности рабочей силы на макроуровне, тогда как в условиях рыночной экономики именно от усилий предприятия зависит способность его товаров, работ, услуг конкурировать на рынке. То есть проблемой отдельного предприятия в конкурентной среде становится повышение собственной конкурентоспособности с целью выпуска конкурентоспособной продукции. Необходимой составляющей частью этого процесса, по нашему мнению, выступает конкурентоспособность персонала предприятия.

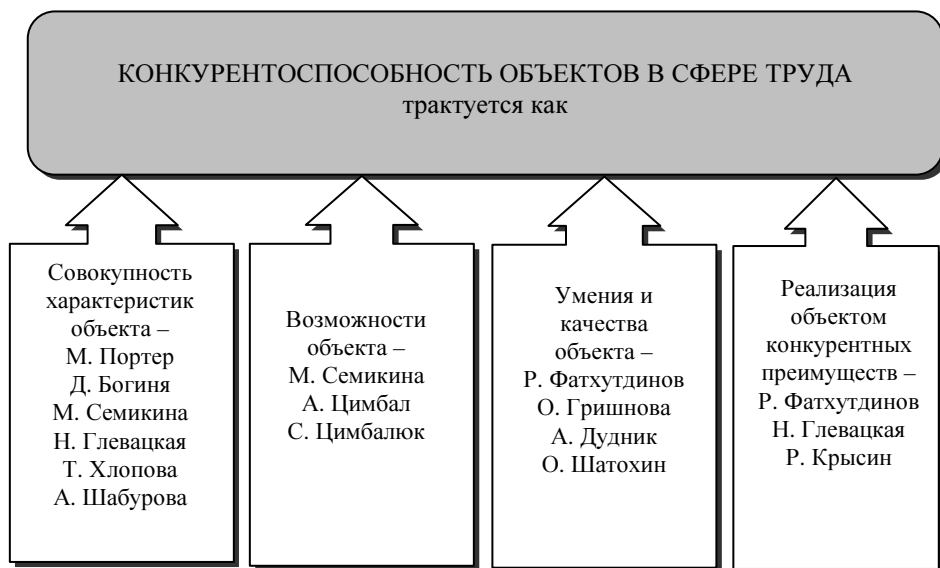


Рис. 2. Основные подходы к определению конкурентоспособности в сфере труда

Существует тесная взаимосвязь между конкурентоспособностью продукции и непосредственно конкурентоспособностью персонала предприятия. Некоторые исследователи считают конкурентоспособность персонала составляющей частью конкурентоспособности предприятия. Подавляющее большинство предприятий не уделяют достаточного внимания развитию конкурентоспособности персонала как составной конкурентоспособности предприятия, а отдают предпочтение инвестициям в новые технологии и оборудование.

Конкурентоспособность персонала мы рассматриваем как совокупность источников конкурентных преимуществ и самих преимуществ у персонала предприятия и способность персонала реализовать собственные конкурентные преимущества, что удовлетворяет одновременно потребностям общества, предприятия и работника: во-первых, позволяет обеспечить достаточный уровень конкурентоспособности предприятия для производства конкурентоспособной продукции, во-вторых, становится наилучшей формой социальной защиты работника на рынке труда. Именно благодаря наличию конкурентных преимуществ и возможности их реализовать в условиях конкуренции персонал обеспечивает конкурентоспособность продукции и предприятия.

Конкурентные преимущества являются одной из составляющих частей конкурентоспособности персонала. Второй составляющей частью является способность персонала реализовать собственные конкурентные преимущества.

ВЫВОДЫ

Конкурентоспособность персонала выступает объективным условием развития предприятия. Высокая конкурентоспособность персонала может обеспечить высокую конкурентоспособность предприятия. Конкурентоспособность становится наилучшей формой социальной защиты работника на предприятии и на рынке труда, поскольку обеспечивает ему экономические (постоянное место работы, качественное рабочее место, высокую вариативность заработной платы) и социальные (возможность выбора работы, уверенность в себе и в будущем) преимущества.

Конкурентоспособный работник через качественный труд и высокую способность реализовать свои конкурентные преимущества удовлетворяет потребности предприятия. Предприятие, в свою очередь, производит продукцию, которая удовлетворяет рыночные потребности, и становится конкурентоспособным на рынке товаров и услуг. Такие предприятия обеспечивают пополнение государственного бюджета и насыщение рынка конкурентоспособным товаром.

ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

- Богиня Д.П. *Концептуальні підходи до визначення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці* // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 6. – С. 3–8.
- Глевацька Н.М. *Стратегія забезпечення зростання конкурентоспроможності робочої сили на підприємстві* // Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – К.: КНЕУ, 2005. – С. 25–30.
- Гришнова О.А. *Формування якості робочої сили та конкурентоспроможності працівника в процесі інвестування в людський капітал* // Конкурентоспроможність у сфері праці. Економіка праці та соціальної сфери: Зб. наук. праць. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2001. – С. 117–126.
- Дудіна Н.В. *Зарубіжний досвід урахування конкурентоспроможності робочої сили в системі оплати праці* // Конкурентоспроможність у сфері праці: Зб. наук. праць. – К.: Ін-т економіки, 2001. – С. 83–88.

- Лісогор Л.С. *Формування конкурентоспроможної робочої сили на ринку праці України* // Конкурентоспроможність у сфері праці: Зб. наук. праць. – К.: Ін-т економіки НАНУ, 2001. – С. 30–40.
- Маршалл А. *Принципы экономической науки*: В 3 т. – М.: Издательская группа „Прогресс”, 1993. – Т. 2. – 527 с.
- Портер М. *Конкуренція* / Пер. с англ.; Под ред. Я. В. Заблоцкого. – М.: Издательский дом „Вильямс”, 2005. – 608 с.
- Семикіна М.В. *Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання*. – Кіровоград: ПіК, 2003. – 426 с.
- Фатхутдинов Р.А. *Управление конкурентоспособностью организации*: Учебник. – М.: Изд-во Эксмо, 2005. – 544 с.
- Хапілова В.П. *Управлінські характеристики конкурентоздатної особистості менеджера як чинник ефективного управління сучасними організаціями* // Актуальні проблеми психології. Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія: Зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України – К.: Міленіум, 2003. – Т. 1: Ч. 10. – С. 137–143.
- Хлопова Т.В. *Трудовой потенциал и конкурентоспособность работников*. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2003. – 159 с.
- Цимбал О.І. *Особливості використання категорії конкурентоспроможність стосовно робочої сили в умовах функціонування економіки перехідного типу* // Зайнятість та ринок праці: Міжвід. наук. зб. – К.: 1999. – Вип. 9. – С. 216–227.
- Цимбалюк С.О. *Аналіз та розрахунок групового показника конкурентоспроможності управлінського персоналу за біографічними характеристиками* // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2000. – № 3: Ч.1 (21). – С. 154–158.
- Шабурова А.В. *Механизм воспроизводства трудового потенциала и его влияние на конкурентоспособность работника*: Автореф. ... дис. к.э.н / ГОУ ВПО „Новосибирский государственный технический университет” МОН РФ. – Новосибирск, 2005. – 20 с.
- Шатохин А.Г. *Конкурентоспособность работников на рынке труда*: Автореф. ... дис. к.э.н / Ярославский государственный университет. – Ярославль, 2000. – 19 с.

Konkurencyjność personelu jako obiektywne uwarunkowanie rozwoju przedsiębiorstwa

Streszczenie

W tekście zostały uogólnione różnorodne podejścia badaczy do definiowania kategorii „konkurencyjność personelu”, a także określono ekonomiczne znaczenie konkurencyjności personelu jako obiektywnego warunku rozwoju przedsiębiorstwa.

Competitiveness of the Personnel as an Objective Condition of Development of the Enterprise

Summary

The approaches of the researchers to definition of a category „competitiveness of the personnel” are generalized and the economic content of competitiveness of the personnel as objective condition of development of the enterprise is specified.