

РАЗДЕЛ VI. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

УДК 331.101.26

КЛАССИФИКАЦИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РАБОТНИКА КАК ИНТЕГРАЛЬНОЙ ХАРАКТЕРИСТИКИ СТЕПЕНИ РАЗВИТИЯ ЕГО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**Т.В. Хлопова, д. экон. наук, проф. кафедры производственного менеджмента**

Российский государственный университет нефти и газа имени И.М. Губкина, 119991, г. Москва, Ленинский проспект, 65

Электронный адрес: tatyana_hloпова@mail.ru

В статье рассматривается взаимосвязь конкурентоспособности субъектов разных уровней, делается акцент на конкурентоспособности работников предприятий. Приводится классификация конкурентоспособности работника по различным признакам.

Ключевые слова: конкурентоспособность; конкурентные преимущества; трудовой потенциал.

Сегодня, когда рынок получает признание в качестве общецивилизационной ценности, сила и мощь любого государства во все большей степени определяются конкурентоспособностью его производителей. Проблема обеспечения конкурентоспособности достаточно широко разработана в трудах зарубежных ученых. Как было доказано многими экономистами, конкуренция является движущей силой развития общества, главным инструментом экономии ресурсов, повышения качества товаров и уровня жизни населения [6]. Конкурентоспособность, являясь ключевой категорией современной экономики, выступает условием осуществления интеграции страны в мировое хозяйство.

При этом проблема конкурентоспособности является относительно новой для российской практики научных исследований. В оценке мирохозяйственных позиций России понятие конкурентоспособности становится одним из центральных с середины 80-х гг. прошлого столетия, механизм ее достижения в условиях российской экономики находится пока в стадии освоения.

Конкурентоспособность – сложное понятие. Семантически оно тесно связано с понятиями «конкуренция» и «конкурентные преимущества» и является производным от них. При этом каждое из данных понятий в научном мире дискуссионно [4,5,7].

Различные подходы к определению конкурентоспособности, конкурентных преимуществ взаимосвязаны, имеют много

общего. Исходя из этимологии структурообразующих понятий становится очевидным, что обладание теми или иными свойствами, характеристиками выступает средством, условием, необходимым для победы в конкурентной борьбе. При этом общим моментом данных определений является то, что носителями свойств (конкурентных преимуществ), а также субъектами, реализующими «возможности», выступают различные виды продукции или услуг, предприятия, организации, отраслевые или конгломератные группы предприятий, отдельные страны или их объединения [5,6].

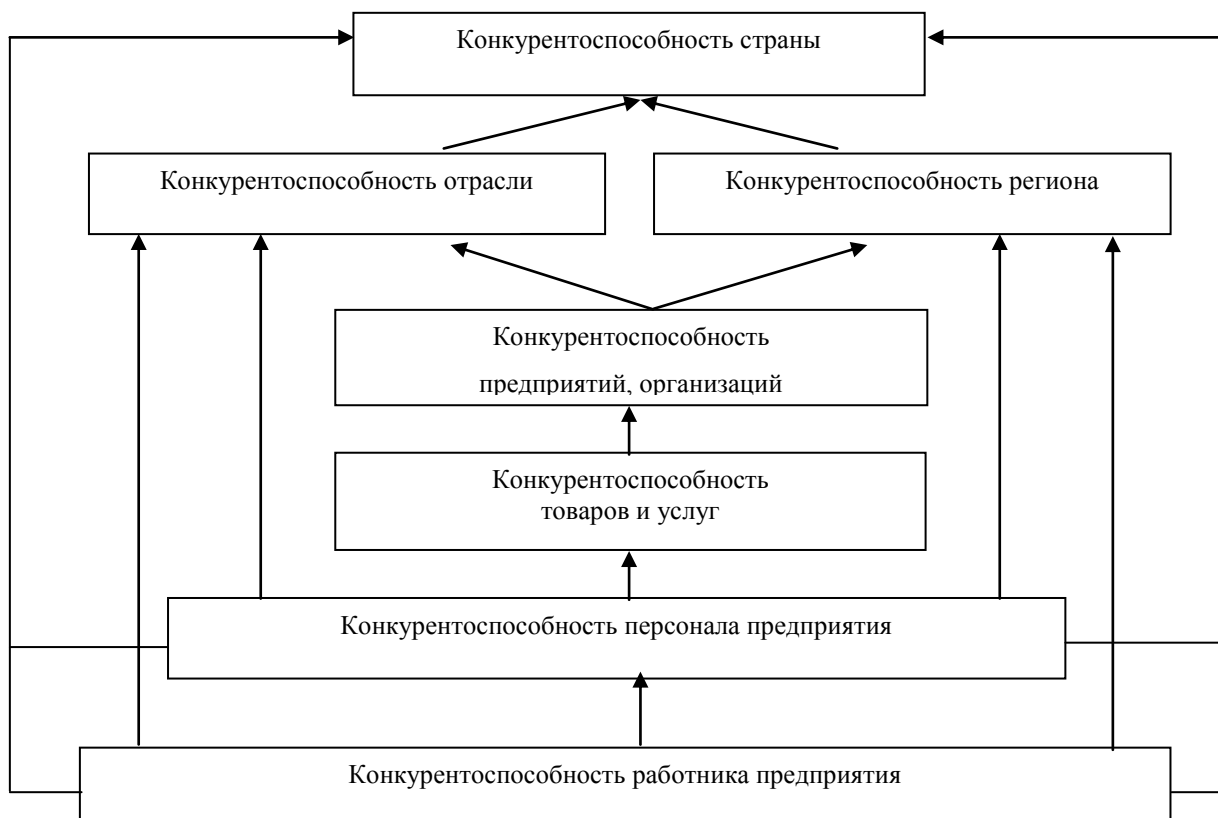
Действительно, все многообразие конкурентных отношений осуществляется на разных уровнях: товара или услуги, предприятия, отрасли, региона, страны. Данные уровни тесно связаны между собой. Так, конкурентоспособность предприятия не мыслима без конкурентоспособности выпускаемой им продукции. В свою очередь конкурентоспособность продукции зависит от применяемых технологий, методов организации производства. Данные направления повышения конкурентоспособности российских предприятий достаточно широко освещены в отечественной литературе [1,3,7]. Однако сегодня современное производство характеризуется сближением технико-технологических условий (и эта тенденция в будущем будет только возрастать), что не позволяет в этом направлении существенно повысить уровень конкурентоспособности продукции по сравнению с конкурентами.

В данной ситуации главным конкурентным преимуществом становятся люди, работающие на предприятии. Именно от развития и реализации их трудового потенциала зависит эффект технологических, организационно-экономических преобразований на предприятии, обеспечение его безопасности и повышение конкурентоспособности [2].

В свою очередь конкурентоспособные предприятия составляют основу конкурентоспособности отрасли, региона и страны в целом. При этом конкурентоспособность отрасли (региона, страны) имеет субъективный аспект, связанный с уровнем развития трудового потенциала. Последний выступает как конкурентное преимущество соответствующего уровня хозяйствования и имеет огромное значение для поддержания общей конкурентоспособности отрасли, региона и страны в целом. То есть на любом уровне конкурентные преимущества субъекта экономического соревнования в

наибольшей степени зависят от качества трудового потенциала соответствующего уровня, от способности людей к творчеству, инновациям, адаптации к новым, быстро меняющимся технологиям [9]. Другими словами, от уровня конкурентоспособности работников (рисунок).

Поэтому не случайно задача развития конкурентоспособности работников сегодня выдвигается в число основных на современных предприятиях. В то же время проблема конкурентоспособности применительно к трудовым ресурсам является относительно новой для российской практики и остается пока малоизученной. В научной литературе последних лет активно поднимается вопрос о подготовке конкурентоспособных специалистов в системе профессионального образования России.



Взаимосвязь конкурентоспособности субъектов разных уровней

В то же время требует теоретического осмысления и практического разрешения проблема конкурентоспособности работников производственных предприятий, тех, кто в настоящее время занят активной трудовой деятельностью. От степени соответствия характеристик трудового потенциала персонала современным требованиям во многом зависит успех деятельности российских предприятий, их конкурентоспособность на отечественных и мировых рынках [8].

Конкурентоспособность как интегральная характеристика степени развития трудового потенциала человека всегда конкретна, т. е. она всегда анализируется относительно конкретного человека (группы людей), относительно конкретного места приложения труда и в конкретный момент времени. Один и тот же работник в разные периоды времени и относительно разных рабочих мест или же различные работники, претендующие одновременно на одно рабочее место, будут иметь разный уровень конкурентоспособности.

Таким образом, конкурентоспособность работника предприятия – это интегральная характеристика трудового потенциала работника, отражающая степень соответствия уровня развития составляющих трудового потенциала требованиям конкретного рабочего места в конкретный момент времени, позволяющая данному работнику с той или иной степенью уверенности рассчитывать на сохранение своей занятости. А конкурентоспособность персонала предприятия – это интегральная характеристика степени развития трудового потенциала предприятия и степени его использования в существующих производственно-экономических условиях и определяющая уровень конкурентоспособности выпускаемой предприятием продукции.

При этом конкурентоспособность персонала предприятия в значительной степени зависит от конкурентоспособности отдельных работников, однако определяется не только субъективной составляющей.

Конкурентоспособность работника как сложное многоаспектное явление может быть классифицирована по ряду признаков в зависимости:

- от достигнутого уровня,
- анализируемого объекта,
- количества оцениваемых характеристик,
- места приложения труда,
- причин, вызывающих динамику конкурентоспособности,
- типа доминирующих конкурентных преимуществ.

1. В зависимости от достигнутого уровня можно выделить конкурентоспособность высокого, среднего и низкого уровня.

Высокий уровень конкурентоспособности достигается при таком сочетании конкурентных преимуществ у работника, когда его характеристики (психофизиологические, мотивационные, корпоративные, профессионально-квалификационные и другие) практически полностью соответствуют требованиям производства (причем не обязательно только на своем предприятии) и, как следствие, такой работник не опасается остаться без работы.

Средний уровень конкурентоспособности свойственен, как правило, работникам, имеющим лишь частичное соответствие характеристик своего трудового потенциала (всех или нескольких) предъявляемым требованиям и по результатам самооценки конкурентоспособности у них меньше уверенности в стабильности своей занятости (и внутри предприятия, и за его пределами).

Низкий уровень конкурентоспособности характерен для работников, имеющих по какой-либо характеристике (или одновременно нескольким характеристикам) недопустимо низкий уровень развития по сравнению с требуемым. Как показывают исследования, такие работники являются первыми кандидатами на сокращение, для них характерны крайне пессимистические прогнозы относительно перспектив своей занятости.

При этом следует отметить, что для работающего персонала довольно редко характерен абсолютно высокий, средний или низкий уровень конкурентоспособности. В реальности каждый работник может иметь различный уровень конкурентоспособности относительно того или иного места приложения труда.

2. В зависимости от анализируемого объекта. Если мы анализируем уровень развития характеристик трудового потенциала конкретного работника, степень его уверенности в завтрашнем дне (с точки зрения занятости), то речь идет об *индивидуальной конкурентоспособности*.

В то же время представляет практический интерес изучение конкурентоспособности работников определенных половозрастных, профессионально-квалификационных и других групп, различных категорий персонала, а также предприятия в целом. В данном случае мы имеем дело с конкурентоспособностью группы или *групповой конкурентоспособностью*.

При этом, как было показано выше, каждый конкретный работник, являясь представителем какой-то группы (например

возрастной), может иметь средний уровень групповой конкурентоспособности. В то же время, благодаря развитию отдельных характеристик его трудового потенциала (например, квалификации), уровень его индивидуальной конкурентоспособности может быть значительно выше.

3. В зависимости от количества оцениваемых характеристик выделены поэлементная конкурентоспособность – это конкурентоспособность, определяемая по какой-либо одной характеристике трудового потенциала (например, возраст).

Комплексный анализ уровня развития трудового потенциала работника дает представление о его *общей конкурентоспособности*.

Как правило, уровень поэлементной конкурентоспособности имеет решающее значение при равенстве у претендентов уровня общей конкурентоспособности. Исключение составляют те случаи, когда производственные условия предъявляют особые строгие требования по определенным характеристикам трудового потенциала человека (например, пол, уровень здоровья и т. д.).

4. В зависимости от места приложения труда предлагается рассматривать *внутреннюю конкурентоспособность*, т. е. конкурентоспособность работника в рамках своего предприятия, и *внешнюю конкурентоспособность* – конкурентоспособность за пределами предприятия, на котором он работает. Как уже было сказано выше, уровень внутренней и внешней конкурентоспособности определяется не только степенью развития определенных характеристик трудового потенциала человека, но и ситуацией, складывающейся на региональном рынке труда. Кроме того, он зависит от статуса предприятия, на котором трудится сам работник.

5. В зависимости от причин, вызывающих динамику конкурентоспособности, конкурентоспособность работника классифицируется следующим образом.

Факторная конкурентоспособность – конкурентоспособность, связанная с изменением у работника уровня развития тех или иных характеристик трудового потенциала. При этом условия внешней по отношению к работнику среды либо остаются неизменными, либо эти изменения носят эволюционный характер. То есть они связаны не с масштабной технико-организационной модернизацией производства, а с текущими, ежедневными изменениями (производственными, экономическими, социальными и другими) в жизни предприятия.

Проявлением факторной конкурентоспособности работника можно считать, например, снижение уровня конкурентоспособности в связи с увеличением возраста, ухудшением показателей здоровья. В данном случае мы имеем дело с *объективной факторной* понижающейся конкурентоспособностью, когда изменение характеристик составляющих трудового потенциала человека практически не зависит от его желаний, интересов и поведения в сфере труда.

Рост уровня квалификации, получение более высокого уровня образования являются примерами *субъективной факторной* конкурентоспособности (в данном случае повышающейся), поскольку динамика данных характеристик трудового потенциала напрямую зависит от характера поведения конкретного работника в сфере подготовки и повышения квалификации. При этом необходимость повышения образовательно-квалификационного уровня в данном случае может быть вызвана либо устареванием знаний в связи с динамично обновляющейся технико-технологической, экономической, финансовой и другой информацией, либо необходимостью подготовки резерва на замещение должностей на предприятии, либо желанием (и возможностью) занять более высокую должность, получить более престижную, интересную или вышеоплачиваемую работу, а также другими причинами.

Структурная конкурентоспособность – конкурентоспособность, связанная с резким изменением у работника уровня соответствия тех или иных характеристик его трудового потенциала предъявляемым требованиям по независимым от него (работника) причинам.

Повышение или понижение структурной конкурентоспособности возникает в результате технологической модернизации или как следствие введения технико-организационных нововведений на производстве. Когда, например, определенные профессии становятся ненужными (а следовательно, снижается уровень конкурентоспособности их обладателей) и, наоборот, появляется потребность в работниках определенной квалификации и определенных профессиональных знаний (соответственно уровень конкурентоспособности таковых резко повышается). То есть изменение уровня конкурентоспособности происходит не в результате естественного ухудшения или целенаправленного совершенствования тех или иных характеристик трудового потенциала работника, а вследствие действия объективных внешних причин.

При этом колебания структурной конкурентоспособности могут в равной степени вызываться как внутрипроизводственными причинами, так и изменениями на рынке труда региона (например, в связи с введением в действие новых предприятий, созданием дополнительных рабочих мест и т. д.).

Следует отметить, что смягчению последствий понижающейся структурной конкурентоспособности во многом способствуют превентивные меры. К числу таких мер относятся, в частности, своевременная переподготовка работников предприятия в соответствии с предполагаемыми изменениями в процессе производства или превентивная подготовка высвобождаемых работников в соответствии с имеющимися на региональном рынке труда вакантными местами. И здесь особое значение для сохранения своей конкурентоспособности на приемлемом уровне имеет степень развития у работника таких компонентов трудового потенциала, как профессиональная мобильность, готовность к изменению, в первую очередь, его профессионально-квалификационных характеристик.

Ситуационная конкурентоспособность.

Данный вид конкурентоспособности связан с региональными (включая природные, климатические, географические) особенностями развития производства, а также определяется статусом конкретного предприятия в этом регионе.

Данный вид конкурентоспособности присущ работнику любого предприятия в любом регионе, с той лишь разницей, что в одних регионах ситуационная конкурентоспособность выражена более ярко, а в других практически не ощущается. Так, если в регионе равномерно представлены отрасли народного хозяйства, использующие мужской и женский труд, то в гендерном аспекте различия в ситуационной конкурентоспособности будут практически не заметны. В то же время в регионе, где исторически получили развитие отрасли, ориентирующиеся в основном на женский труд (например, ткацкое производство), мужчины автоматически будут иметь низкий уровень ситуационной конкурентоспособности. То же самое можно сказать о регионах, имеющих узкую отраслевую специализацию. В таких регионах работники непрофильных специальностей объективно имеют невысокий уровень ситуационной конкурентоспособности, хотя уровень развития отдельных характеристик их трудового потенциала может быть достаточно высоким. Другими словами, эти работники могут иметь высокий уровень поэлементной конкурентоспособности.

Статус предприятия, как было отмечено выше, также оказывает определенное влияние на уровень конкурентоспособности своих работников. Так, если предприятие, на котором работает человек, является единственным представителем своей отрасли в регионе, а данный работник имеет при этом лишь узкую специальность, необходимую для работы в конкретных производственно-профессиональных условиях, то такой работник объективно (независимо от развития у него других оставляющих трудового потенциала) имеет низкий уровень внешней конкурентоспособности (уровень внутренней конкурентоспособности будет зависеть от степени развития прочих характеристик его трудового потенциала). Без предварительной подготовки у такого работника практически нет шансов на трудоустройство за пределами своего предприятия. В данном случае речь также идет о ситуационной конкурентоспособности, которая определяется статусом предприятия в регионе.

6. *В зависимости от типа доминирующих конкурентных преимуществ выделяется абсолютная и относительная конкурентоспособность.*

Абсолютная конкурентоспособность возникает в случае, когда у работника наиболее высокую степень развития имеют конкурентные преимущества инновационного плана и, соответственно, именно они оказывают доминирующее влияние на состояние конкурентоспособности работника.

Данные характеристики позволяют работнику более уверенно чувствовать себя на внутреннем и внешнем рынке труда, практически независимо от уровня ситуационной, структурной или групповой конкурентоспособности. Такие работники, как правило, имеют достаточно высокий уровень общей индивидуальной конкурентоспособности.

Этот вид конкурентоспособности мы назвали «абсолютным» в силу того, что высокий уровень развития конкурентных преимуществ инновационного характера (особенно степени готовности к профессионально мобильности, профессионально-квалификационному росту и совершенствованию) позволяет человеку постоянно «самовоспроизводить» данный вид преимуществ. Такой работник гибко реагирует на происходящие социально-экономические и производственные изменения, в результате чего его конкурентоспособность постоянно поддерживается на приемлемом уровне.

Относительная конкурентоспособность, наоборот, возникает, когда в перечне характеристик трудового потенциала, определяющих уровень конкурентоспособности

работника, превалируют характеристики, относящиеся к конкурентным преимуществам конституционного плана.

Относительность данного вида конкурентоспособности связана с тем, что уровень ее поддерживается в большей степени не самим работником, а внешними, не зависящими от него причинами (например, связи, знакомства, возраст и т. д.), имеющими, как правило, временный характер. В любой момент, независимо от работника, данные характеристики могут превратиться из конкурентных преимуществ в фактор несоответствия предъявляемым требованиям.

Конкурентоспособность как социально-экономическое явление чрезвычайно динамична. Классификация данного явления по видам необходима с точки зрения понимания феномена конкурентоспособности работника. При этом различные виды конкурентоспособности существуют не изолированно друг от друга, а, наоборот, находятся в тесном взаимодействии, взаимно проникают и влияют друг на друга. Например, ситуационная конкурентоспособность в любой момент может видоизмениться под действием структурных факторов. При этом автоматически «включится в действие» структурная конкурентоспособность работников тех или иных профессионально-квалификационных, половозрастных и других групп. В свою очередь, уровень структурной конкурентоспособности во многом определяется динамикой характеристик трудового потенциала человека. Или, например, индивидуальная, общая, внутренняя, внешняя и другие виды конкурентоспособности могут принимать абсолютный или относительный характер.

Изменение хотя бы одной из характеристик трудового потенциала приводит к изменению уровня конкурентоспособности (любого вида) в ту или другую сторону [10]. При этом в каждый конкретный момент времени у одного и того же работника разные виды конкурентоспособности могут иметь разный уровень (высокий, средний или низкий). Это зависит от степени развития у данного работника тех или иных составляющих его трудового потенциала. При этом наибольшую уверенность в своей конкурентоспособности (более высокий ее уровень) дают конкурентные преимущества инновационного характера (профессиональная подготовка, уровень квалификации, степень готовности к профессионально-квалификационному росту и совершенствованию, уровень образования и т. д.). Они позволяют работнику чувствовать себя более уверенно даже при менее выгодных характеристиках конституционного плана

(возраст, пол, здоровье, внешние данные, национальность и т. д.). Кроме того, изменение характеристик, относящихся к инновационным конкурентным преимуществам (следовательно, и изменение уровня абсолютной конкурентоспособности), в отличие от конституционных конкурентных преимуществ в гораздо большей степени, а иногда и практически полностью, зависит от самого работника.

Таким образом, показано, что конкурентоспособность, с одной стороны, является следствием развития трудового потенциала работника на определенный момент времени. При этом, учитывая неодинаковый характер влияния различных характеристик трудового потенциала на уровень конкурентоспособности работника, а также различную степень влияния самого работника на уровень развития тех или иных характеристик своего трудового потенциала, для повышения уровня конкурентоспособности первоочередное развитие должны получать характеристики именно инновационного плана (профессионально-квалификационные, мотивационные, корпоративные). В то же время некоторые характеристики, относящиеся к конкурентным преимуществам конституционного порядка, например здоровье, имеют объективную тенденцию к ухудшению во времени. И так как данные характеристики оказывают непосредственное влияние на уровень конкурентоспособности работника (особенно в определенных производственно-профессиональных условиях), они должны постоянно находиться в режиме поддержания. С другой стороны, уровень конкурентоспособности влияет на дальнейшее развитие трудового потенциала. Под влиянием самооценки своей конкурентоспособности в значительной степени формируется тот или иной тип поведения работника в сфере труда в проективной ситуации высвобождения, в сфере подготовки и повышения квалификации.

Анализ конкурентоспособности работников по различным признакам (в том числе и по результатам самооценки) с последующей группировкой работников по различным уровням внутренней и внешней конкурентоспособности позволяет дифференцированно подходить к развитию профессиональных, мотивационных, корпоративных характеристик различных групп работников в направлении повышения конкурентоспособности персонала предприятия в целом.

Список литературы

1. *Аренков И.А., Салихова Я.Ю., Гаврилова М.А.* Конкурентный потенциал предприятия: модель и стратегия развития // Проблемы современной экономики. 2011. № 4. С. 120-125.
2. *Кара А.Н., Кузнецова Е.Ю.* Пирамида конкурентоспособности рабочей силы: уровни построения и их логическая взаимосвязь // Проблемы современной экономики: евраз. междунар. науч.-аналит. журн. 2011. №1(37). С.46-49.
3. *Кудрявцев К.А.* Способы повышения конкурентоспособности предприятий // Креативная экономика. 2010. № 12 (48). С. 123-128.
4. *Ламбен Ж.-Ж.* Стратегический маркетинг. Европейская перспектива. СПб.: Наука, 1996. 589 с.
5. *Портер М.* Как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость. М.: Альпина Паблишер, 2008. 720 с.
6. *Фатхутдинов Р.А.* Конкурентоспособность Организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент. М.: Изд.-книготорг. центр «Маркетинг», 2002. 892 с.
7. *Фатхутдинов Р.А.* Развитие конкурентных преимуществ объектов в конкурентоспособной экономике // Современная конкуренция. 2010. № 3(21). С. 109-125.
8. *Хафизова Г.С.* Развития инновационности и конкурентоспособности человеческого капитала // Креативная экономика. 2012. № 1 (61). С. 72-82.
9. *Хлопова Т.В.* Трудовой аспект проблемы устойчивого развития предприятия // Формирование стратегии инновационного развития экономических систем: труды конф. СПб.: Изд-во политехн. ун-та, 2008. С. 265-273.
10. *Шешукова Т.Г.* Научные основы коммерческого расчета на предприятии // Вестник Пермского университета. Сер. Экономика. 2010. Вып. 1(4). С. 17-28.