DOI: 10.17117/na.2016.03.01.078

Поступила (Received): 29.03.2016

<http://ucom.ru/doc/na.2016.03.01.078.pdf>

Горбанев С.В.
Сущность конкурентоспособности
персонала предприятия

Gorbanev S.V.
The essence of competitiveness of enterprise personnel

Можно говорить о таком качестве персонала, как конкурентоспособность. Имеются два подхода к понятию конкуренция. Способность кадров побеждать в конкуренции определяет их конкурентоспособность, конкурентоспособность персонала может определяться в рамках либо внутреннего рынка труда, либо внешнего рынка труда. Конкурентные преимущества в общем случае представляют собой характеристики объекта, дающие ему определенное превосходство над конкурентами. Наиболее известные модели и методы анализа и оценки конкурентоспособности можно разделить на две группы: аналитические и графические

Ключевые слова: конкуренция, конкурентоспособность работника, конкурентные преимущества, анализ и оценка конкурентоспособности

Горбанев Сергей Викторович

Кандидат экономических наук, доцент
Майкопский государственный технологический университет
г. Майкоп, ул. Первомайская, 191

You can talk about the quality of the staff as competitive. There are two approaches to the concept of competition. The ability of staff to win the competition determines their competitiveness, competitiveness of staff can be determined in the framework of the internal labour market or external labor market. Competitive advantages in the General case, represent characteristics of the object that gives it a certain superiority over the competition. The most well-known models and methods for analysis and evaluation of competitiveness can be divided into two groups: analytical and graphical

Key words: competition, competitiveness of an employee, competitive advantages, analysis and evaluation of competitiveness

Gorbanev Sergei Viktorovich

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
Maikop state technological university
Maikop, Pervomyskaya st., 191

При высокой изменчивости факторов внутренней и внешней среды организаций многократно возрастает потребность в своевременном формировании и развитии стержневых преимуществ. Особенно актуальны выявление и привлечение незадействованных возможностей работников (интеллектуальных, психофизиологических, квалификационных и т.д.), обуславливающих эффективность деятельности организации и ее способность конкурировать на рынке. С учетом этого можно говорить о таком качестве персонала, как конкурентоспособность.

В литературе сформулированы два подхода к понятию конкуренция. Согласно первому подходу конкуренция – это противоборство, соперничество

между производителями товаров и услуг за возможность увеличения прибыли. В соответствии со вторым подходом понятие конкуренция указывает на существование на рынке множества производителей (продавцов) и покупателей, имеющих возможность свободного входа на рынок и выхода из него [1, с. 309]. Первый подход рассматривает конкуренцию как возможность различных субъектов управлять своими конкурентными преимуществами для достижения поставленных целей, удовлетворения своих объективных и субъективных потребностей в борьбе с конкурентами на конкретном рынке. Второй подход характеризует конкуренцию как одну из форм рынка. Учеными она определяется как совершенная (чистая) конкуренция [2, с. 27; 3, с. 82].

Конкуренция между работниками происходит в рамках рынка труда и представляет собой соперничество за дифференцированные [по ценовым и неценовым параметрам] рабочие места. Способность кадров побеждать в конкуренции определяет их конкурентоспособность. Конкурентоспособность работников предприятия – это реальная или потенциальная возможность работников в существующих для них условиях по своим характеристикам быть более привлекательными для организаций, чем другие работники аналогичных профессий, специальностей, уровня квалификации.

По мнению Л.В. Ивановской и Н.В. Сусловой, конкурентоспособность персонала может определяться в рамках либо внутреннего рынка труда, либо внешнего рынка труда. Под внутренним рынком труда ученые понимают рынок труда в рамках одного предприятия, который ориентируется на кадры, специализирующиеся на работах в условиях конкретного предприятия с учетом его особенностей. Внешний рынок труда – рынок, ориентирующийся на профессиональное движение и распределение работников между предприятиями [4, с. 37].

По мнению М.В. Ахматовой и Е.В. Попова, уровень конкурентоспособности работника представляет собой показатель, дающий относительную характеристику его способности противостоять конкурентам на конкретном рынке в рассматриваемый период [2, с. 32].

Конкурентоспособность работника, с этой точки зрения, – его свойство, а уровень конкурентоспособности – показатель этого свойства, дающий относительную характеристику способности работника удовлетворять требованиям конкретной организации в определенный период по сравнению с конкурентами. Необходимо уточнить, что уровень конкурентоспособности, можно оценить как вероятность того, что организация, реализуя мероприятия по формированию трудового потенциала, предпочтет данного работника его конкуренту.

Конкурентоспособность работников обуславливается наличием у них конкурентных преимуществ. Конкурентные преимущества в общем случае представляют собой характеристики объекта, дающие ему определенное превосходство над конкурентами. По мнению М. Портера, организационные конкурентные преимущества делятся на два основных вида: более низкие издержки и дифференциация. Низкие издержки отражают способность обеспечить покупателя сравнимым товаром с меньшими затратами, чем у конкурента. Дифференциация означает способность обеспечить покупателя уникальной и

большей ценностью в виде нового качества товара, особых потребительских свойств [3, с. 56].

Понятие «товар» объединяет в себе все, что может быть предложено на рынке для привлечения внимания, ознакомления, использования или потребления и что может удовлетворить нужду или потребность. Товарами могут быть физические объекты, услуги, места, организации и идеи. Рабочая сила в рыночной экономике также является товаром и имеет потребительскую стоимость и денежную стоимость (цену). Стоимость рабочей силы – это цена материальных и духовных благ, необходимых для воспроизводства рабочей силы, т. е. для полного удовлетворения потребностей работника и членов его семьи. На основании вышеизложенного к конкурентным преимуществам работников можно отнести их ценовые (уровень, заработной платы) и качественные (уровень трудового потенциала) характеристики. Следовательно, конкурентоспособность работника определяется степенью соответствия качественных и ценовых характеристик требованиям организации.

Проблемы анализа и оценки конкурентоспособности раскрыты достаточно широко [5]. Наиболее известные модели и методы можно разделить на две группы: аналитические и графические.

Аналитические методы: 1) модель Розенберга; 2) интегральный показатель конкурентоспособности; 3) модель с идеальной точкой; 4) система 1111-5555; 5) рейтинговая оценка; 6) оценка на основе доли рынка; 7) оценка на основе потребительной стоимости; 8) оценка на основе теории эффективной конкуренции.

Графические методы: 1) матрица БКГ; 2) модель «Привлекательности рынка преимущества в конкуренции»; 3) матрица Портера; 11 многоугольник конкурентоспособности предприятия.

Вместе с тем в большинстве предлагаемых исследователями моделей конкурентоспособности в качестве объекта исследования выступают предприятия и различные виды выпускаемых ими товаров. Немногочисленные научные подходы к оценке конкурентоспособности персонала базируются на определении и сравнении степени соответствия качества рабочей силы требованиям организации учета влияния на конкурентоспособность ценовых показателей.

Высока роль конкурентоспособности персонала в формировании конкурентных преимуществ и самого предприятия. Именно в конкурентоспособном состоянии все ресурсы предприятия используются настолько плодотворно, что его деятельность оказывается более эффективной, чем у конкурентов. Это означает, что предприятие занимает прочное положение на рынке, следит за изменениями конъюнктуры рынка, своевременно и эффективно отвечая на «вызовы» внешней среды. Конкурентоспособность персонала как составная и неотъемлемая часть конкурентоспособности предприятия является одним из важнейших факторов успеха. Повышение конкурентоспособности персонала должно выдвигаться в число основных задач современных организаций.

Список используемых источников:

1. Экономическая энциклопедия. М.: Экономика, 1999. 1055 с.

2. Ахматова М.В., Попов Е.В. Теоретические модели конкурентоспособности // Маркетинг. 2008. №4 (71). С. 25-38.
3. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент. N4. Маркетинг, 2014. 892 с.
4. Ивановская Л.В., Сулова Н.В. Конкурентоспособность управленческого персонала // Маркетинг. 2012. №6. С. 35-46.
5. Савицкая И.М. Реализация инновационной стратегии развития компании на основе формирования кадрового потенциала // Современное общество, образование и наука. Ч. 14. Тамбов: Консалтинговая компания Юком, 2015. 164 с.

© 2016, Горбанев С.В.

Сущность конкурентоспособности персонала
предприятия

© 2016, Gorbanev S.V.

The essence of competitiveness of enterprise
personnel