

УДК 331.101.38
JEL: M10
DOI: 10.17213/2312-6469-2016-3-

«КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ПЕРСОНАЛА» В СИСТЕМЕ КАТЕГОРИЙ ЭКОНОМИКИ ТРУДА

© 2016 г. *И.А. Кондаурова, А.А. Пыренкова*

Донецкий национальный технический университет, г. Донецк

В статье уточняется сущность понятия «конкурентоспособность персонала», определяется её место в системе смежных категорий и понятий экономики труда, в частности, по отношению к категории «трудоустройство». Обоснованы роль и место конкурентоспособности человеческих ресурсов в системе трудовых отношений общества. Определены составляющие трудового потенциала, выступающие конкурентными преимуществами на современном этапе становления экономики знаний.

Ключевые слова: конкурентоспособность, персонал, трудовой потенциал, рынок труда, рабочая сила, человеческий капитал.

«PERSONNEL COMPETITIVENESS» IN THE SYSTEM OF CATEGORIES OF LABOUR ECONOMICS

© 2016 г. *I.A. Kondaurova, A.A. Pyrienkova*

Donetsk National Technical University, Donetsk

The essence of the concept 'personnel competitiveness' clarifies in the paper, its place in the system of labor economics' categories discussed, in particular relative to the concept 'labor potential'. The role and place of human resources competitiveness in the labour relations system of the company have substantiated. The components of labor potential projection have identified as a competitive advantages at the contemporary stage of knowledge economy formation.

Keywords: competitiveness, personnel, labor potential, labor market, labour force, human capital.

Актуальность исследования. По мере выхода экономики из кризиса и формирования конкурентной среды возросла практическая потребность предприятий в высококвалифицированных работниках, организации непрерывного обучения кадров, стимулировании их постоянного саморазвития. В условиях конкретного предприятия конкурентные преимущества работника по сравнению с другими (речь идет о преимуществе в опыте, образовании, квалификации, личных качествах) дают возможность человеку не только сохранить свое рабочее место, но и обеспечить карьерный рост, получение

большого дохода, удовлетворение собственных материальных, статусных и других потребностей.

С другой стороны, рост количества конкурентоспособных работников на предприятии концентрирует его большие кадровые преимущества по сравнению с другими предприятиями, что также несет выгоды в виде получения большей прибыли благодаря широким возможностям экономического подъема на основе использования более эффективного человеческого капитала, проявления более высокой трудовой и инновационной активности персонала.

Итак, возникла проблема, которую руководители предприятий предметно не решают, – необходимость получения, сохранения и наращивания конкурентных преимуществ. Такие преимущества должны касаться не только товаров, технологий, оборудования, но и, прежде всего, персонала.

Анализ последних исследований и публикаций. Весомым импульсом в появлении и развитии научных представлений о конкурентоспособности персонала стали труды Друкера П., Портера М., Стрикленда А., Томпсона А. и других зарубежных ученых. Разработке этой проблематики способствовали публикации ученых стран СНГ, в частности, Волгина Н.А., Генкина Б.М., Колосовой Г.П., Фатхутдинова Р.А. и других. Так же следует отметить труды Близнац В.В., Богини Д.П., Гришновой Е.А., Дмитренко Г.А., Долишнего М.И., Колота А.М., Кравченко С., Либановой Е.М., Лисогор Л.С., Макаровой А.В., Новикова В.М., Оникиенко В.В., Петровой Л., Пирожкова С.И., Семькиной Н.В. и др.

Значимость проблемы повышения конкурентоспособности персонала предприятий чрезвычайно актуализируется в условиях усиления роли глобализации и международной конкуренции.

Цель данной статьи заключается в уточнении сущности понятия «конкурентоспособность персонала» и определении его места в системе смежных с ним категорий и понятий экономики труда.

Основные результаты исследования. Анализ научных источников показывает, что термин «конкурентоспособность персонала» стал появляться в отечественной и зарубежной литературе в конце XX-го века. До этого времени это понятие распространялось преимущественно на товары, продукцию, предприятия, отрасли, регионы и экономику страны в целом.

Толчком к развитию научных представлений о конкурентоспособности персонала послужило начало рыночных реформ, внедрение новых методов хозяйствования. Базой научных поисков в этом направлении стали:

- исследование особенностей формирования и использования трудового потенциала в условиях становления рынка труда [3, 4];
- изучение закономерностей становления конкурентной среды, механизмов действия конкуренции на рынке труда [1, 2].

Анализ трудов отечественных и зарубежных авторов показывает, что в системе категорий современной экономики труда и менеджмента понятие «конкурентоспособность персонала» считается новым, оно рассматривается в тесной связи со многими другими категориями – «рынок труда», «трудовой

потенциал», «человеческий капитал», «человеческое развитие», «конкуренция на рынке труда», «конкурентоспособность рабочей силы», «управление персоналом», «управление человеческим развитием».

Развитие научных представлений о понятии «конкурентоспособность персонала» можно раскрыть по схеме: трудовой потенциал, человеческий капитал, конкурентоспособность персонала как количественно-качественная характеристика определенных компонент трудового потенциала.

Термин «трудовой потенциал» наиболее широко стал использоваться в науке о труде в конце XX века. Активное привлечение этой категории в научный оборот было связано с поиском путей интенсификации трудовой деятельности. К этому времени учеными достаточно долго использовался термин «трудовые ресурсы», введенный С. Струмилиным.

Позже, в 70-е годы XX века, термины «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал» часто отождествлялись, и лишь в конце 80-х гг. «трудовой потенциал» начал рассматриваться отдельно в научном обороте после обсуждения проблем формирования трудового потенциала общества на Первой Всесоюзной научно-практической конференции (г. Суздаль, 1987 г.), проведенной по инициативе Института экономики АН СССР и Госкомтруда СССР.

Важно подчеркнуть, что весомый вклад в формирование современных научных представлений о трудовом потенциале, механизме его воспроизводства и использования, предпосылке формирования конкурентоспособности кадров принадлежит ученым-экономистам, которые были преимущественно представителями московской, львовской, киевской и харьковской научных экономических школ.

Одновременно с изменениями в экономической и политической жизни общества трудовой потенциал в литературе стал все больше характеризовать как количественно и качественно определенные ресурсы труда, которыми располагает общество [7].

Современные исследователи воспринимают трудовой потенциал как единство возрастной, временной, квалификационной, стоимостной форм его проявления. Это дало возможность определять трудовой потенциал через интегральный показатель многих характеристик, присущих человеку, коллективу, работнику, а также условий его жизни и труда [2, с. 42].

Независимо от специфики трактовок, большинство авторов акцентирует внимание на важности интегральной оценки количественно-качественных характеристик трудового потенциала работника, на таких его компонентах как показатели здоровья, образованности, профессионализма, нравственности, способности к творчеству, обучению и переобучению, освоению новейших знаний, которые становятся предпосылкой их продуктивного использования, важным источником будущих доходов человека, предприятия, государства.

При этом справедливо отмечают, что следует различать трудовой потенциал отдельного человека, предприятия, территории, общества [5].

Гришнова Е.А., отстаивая в своих работах свое видение качества трудового потенциала через призму качества человеческого капитала,

справедливо подчеркивает не только теоретическое, но и прикладное значение роста качества рабочей силы для формирования конкурентоспособных работников [4].

Различные достижения научной мысли относительно сущности и структуры трудового потенциала позволили основательно подойти к разработке представлений о конкурентоспособности рабочей силы, поскольку в условиях конкуренции на рынке труда объектом спроса работодателей становятся отдельные компоненты трудового потенциала – определенное образование, определенная квалификация, опыт работы по специальности, способность к обновлению знаний.

Другими словами, те или иные компоненты трудового потенциала, их определенное количество и качество служат источником формирования конкурентных преимуществ работника на рынке труда. Соглашаясь в целом с приведенными выше взглядами на толкование категории «трудовой потенциал», считаем, что с учетом реалий формирования конкурентной среды термин «трудовой потенциал персонала» требует уточнения.

Объясняем это тем, что степень реализации трудового потенциала персонала на конкурентном рынке труда объективно находится в зависимости от конкурентных преимуществ, составляющих такого потенциала.

Поэтому предлагаем следующее определение: трудовой потенциал работника – это совокупность присущих ему определенных запасов здоровья, знаний, опыта, интеллектуальных способностей, культуры, определенной компетенции, мотиваций к эффективной трудовой деятельности, способности к обучению и переобучению, мобильности, которые способствуют эффективной трудовой деятельности и могут служить внутренними факторами конкурентоспособности по сравнению с другими работниками.

Считаем целесообразным акцентировать внимание на том, что конкурентоспособность работника предполагает охват лишь определенного ряда компонентов трудового потенциала, которые имеют преимущества в зависимости от спроса на определенном сегменте рынка, профиля предприятия, специфических требований к работникам определенной профессии, подразделения (в частности, возраста, пола, профессионального состава, деловых качеств, опыта, навыков и пр.). Учитывается также, что во времени изменяются как требования к работникам на рынке труда, так и конкурентные преимущества определенных качеств, то есть в условиях конкурентной среды задача повышения конкурентоспособности персонала должна быть постоянно актуальной.

На этапе рыночных преобразований трудовые услуги рабочей силы становятся не только товаром, но и объектом конкуренции, они должны рассматриваться как важнейший вид капитала предприятия [6]. Использование человеческого капитала содержит большие резервы для инновационного развития предприятий, позволяет им выпускать конкурентоспособную продукцию, увеличивать прибыль, получать преимущества на рынке [8].

Менеджеры предприятий стараются привлекать к работе перспективных специалистов или самостоятельно растить собственные кадры. Однако,

обнаруживаются и противоречивые тенденции: на смену государственному управлению подготовки и использования кадров пришло стихийное рыночное регулирование с несовершенным государственным воздействием на эти процессы, что негативно сказывается на качестве трудового потенциала предприятий, стимулировании труда, приводит к дисбалансу между спросом и предложением на рынке труда, рассогласованию в функционировании рынка труда и рынка образовательных услуг, дефициту конкурентоспособных кадров на производстве.

В этих условиях повышение конкурентоспособности персонала все чаще рассматривается и учеными, и практиками в качестве составляющей общей конкурентоспособности предприятия. Объективно возникает необходимость определения глубинной сущности конкурентоспособности работников, внешних факторов, поиска действенных средств ее регулирования на всех уровнях.

В целом же, на основании анализа эволюции научной мысли можно констатировать, что в научной литературе понятие «конкурентоспособность персонала» сегодня приобрело важное место среди категорий экономики труда.

В работах различных ученых постепенно формируются представления о ее сущности, которые тесно связаны с исследованием категорий трудового потенциала, человеческого капитала и с пониманием механизмов функционирования конкуренции на рынке труда.

Насущной потребностью является исследование комплекса условий и факторов, которые решающим образом обуславливают повышение конкурентоспособности кадров на микроэкономическом уровне.

Рост уровня конкурентоспособности работников должен рассматриваться сегодня и в будущем как эффективное средство повышения социально-экономической защищенности персонала в условиях обострения международной конкуренции и усиления глобализационных процессов.

Выводы и перспективы дальнейших исследований в данном направлении. Дальнейшие научные поиски в этой сфере должны охватывать вопросы анализа и оценки действия факторов, влияющих на обеспечение конкурентоспособности персонала предприятий. обстоятельный анализ должен стать основой совершенствования механизма повышения конкурентоспособности персонала предприятий, определения путей формирования таких качественных и количественных преимуществ работников, благодаря которым на фоне создания конкурентной среды станут возможными инновационные сдвиги в экономике страны, обеспечение конкурентных позиций предприятий и государства на мировых рынках высокотехнологичной продукции.

Литература

1. Богиня Д.П., Грiшнова О.А. Основи економки праці: Навч. Посiбник. – К.: Знання-Прес, 2000. – 313 с. (Укр.).

2. Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О.А., Керб Л.П. Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с. (Укр.).
3. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник. – К.: Знання, 2004. – 535 с. (Укр.).
4. Кондаурова И.А., Пыренкова А.А. Формирование механизма управления конкурентоспособностью банка: комплексный подход // Глобализация экономики и российские производственные предприятия: материалы 13–ой Междунар. науч.-практ. конф., г. Новочеркасск, 18–20 мая 2015 г.: В 2 ч. Ч. 1. – Новочеркасск: ЮРГПУ(НПИ), 2015. — С. 200–207.
5. Кондаурова И.А., Пыренкова А.А. Конкурентоспособность персонала как условие эффективной деятельности предприятия // Сборник научных трудов по материалам I Международной научно–практической конференции «Институциональные преобразования в условиях рыночной экономики в отраслях промышленности», 25 января 2016 г. – Нижний Новгород, 2016. – С. 56–62.
6. Mieshkov A.V. Mentel O.Yu. Improving assessment tools of investment attractiveness of the company in accordance with modern market challenges and changes of the applicable law // Проблемы экономики (Харьков). – 2014. – № 4. – С. 298-304.

Поступила в редакцию

12 февраля 2016 г.

Кондаурова Инна Александровна – к.э.н., доцент, заведующая кафедрой «Управление бизнесом и персоналом» Донецкого национального технического университета, г. Донецк.

Kondaurova Inna A. – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Head of the Department of «Business management and personal» Donetsk National Technical University, Donetsk.

Пыренкова Алена Александровна – магистрант Донецкого национального технического университета, г. Донецк.

Pyrienkova Alena A. – master of Donetsk National Technical University, Donetsk.

83001, г. Донецк, ул. Артема, 58
58 Artema st., Donetsk, 83001
Тел.: +380955126761; e-mail: kenkia2@gmail.com
