

Оленникова О. В.

аспирант,
ФГБУ «НИИ Труда и социального страхования»
e-mail: olenno@yandex.ru

Анализ подходов к сущности конкурентоспособности работников организаций

В статье проводится анализ подходов к определению сущности конкурентоспособности работников на базе трудов отечественных ученых, занимающихся данной проблематикой. Предложена авторская трактовка понятия «конкурентоспособность». Сделан вывод о влиянии формирования и развития конкурентоспособности работников на повышение эффективности их труда.

Ключевые слова: конкурентоспособность, профессиональная компетентность, мотивация труда, эффективность труда.

Olennikova O. V.

postgraduate student,
FSBI «Research Institute of Labour and social insurance»

Analysis of approaches to the essence of the competitiveness of employees of organizations

In the article the analysis of approaches to definition of essence of competitiveness of employees on the basis of works of Russian scientists in this area. The author's interpretation of the concept «competitiveness». The conclusion about the influence of the formation and development of competitiveness of workers to increase of efficiency of their work.

Keywords: competitiveness, professional competence, work motivation, labor efficiency.

Одной из особенностей рынка труда является конкуренция, одной из возможностей устроиться на искомую позицию — наличие у работника конкурентоспособных качеств — знаний, умений, навыков, мотивации к труду. На сегодняшний день разнообразие форм, методов и механизмов подбора персонала и поиска работы предопределяет агрессивное поведение соискателя на рынке труда в поиске желаемой позиции.

Как отмечает Гаврилова Н.В., «конкуренция — это одна из основных форм организации межличностного взаимодействия, характеризующаяся достижением индивидуальных или групповых целей в

условиях противоборства с добивающимися этих же целей и интересов других индивидов или групп, то основными признаками конкуренции рабочей силы можно считать:

- неограниченное число конкурентов, абсолютно свободный доступ на рынок и выход из него;
- полную информированность каждого участника конкуренции о наличии спроса и предложения и присутствии других участников взаимодействия;
- невозможность какого-то одного участника свободной конкуренции оказывать влияние на решения, принимаемые другими участниками»¹.

Задача развития конкурентоспособности работников сегодня выдвигается в число основных на предприятиях различных отраслей и сфер деятельности. В то же время, проблема конкурентоспособности применительно к человеческим ресурсам является относительно новой для российской практики и остается пока слабо изученной. В научной литературе последних 15 лет активно поднимается вопрос о подготовке конкурентоспособных специалистов в системе профессионального образования России, делаются попытки проанализировать уровень и динамику их конкурентоспособности².

В литературе нет единого мнения по поводу того, что же представляет собой конкурентоспособность работника как социально-экономическое явление. Немногочисленные определения данной категории трактуют конкурентоспособность как способность работника «участвовать в экономическом и социальном процессе взаимодействия, взаимосвязи и борьбе на внутреннем рынке труда в целях достижения желаемого социального статуса»³, способность «выдерживать конкуренцию со стороны реальных или потенциальных претендентов на его рабочее место или претендовать самому на другое, более престижное».

Анализ научной литературы позволяет выделить различные подходы к определению понятия «конкурентоспособность работника» и сгруппировать их с точки зрения того, что лежит в основе определе-

¹ Гаврилова Н.В. Социально-психологическая характеристика рынка труда // Психологическая наука и образование. – 2012. – № 4. – С. 11.

² Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: Экономика, маркетинг, менеджмент [Текст] / Р.А. Фатхутдинов. – М.: Издательско-книготорговый центр «Маркетинг», 2002. – 892 с.

³ Моисеенко В.В. Рынок труда и профессиональное образование [Текст] / В.В. Моисеенко, И.П. Смирнов. – М.: Издат. центр Академии профобразования, 2001. – 172 с.

ния понятия. Так, по нашему мнению, можно выделить следующие основные группы:

1. Конкурентоспособность работника как характеристика личности, личностных качеств работника, степени развитости его способностей. В этой группе определений следует выделить следующие:

- «Конкурентоспособность работника — это степень развития профессиональной компетентности работника как качественной характеристики его индивидуальной рабочей силы» — Галузо Е.А.⁴;
- «Конкурентоспособность работника как экономическая категория — это, с одной стороны, относительная мера развитости человеческих трудовых ресурсов или работоспособность. С другой стороны, конкурентоспособность работника — это абсолютная мера запаса человеческих трудовых ресурсов, или трудоспособность» — Степутьев А.Ф.⁵;
- «Конкурентоспособность работников зависит от их врожденных и приобретенных свойств, включающих психофизиологические, профессионально-квалификационные и деловые качества, которые позволяют реализовать трудовой потенциал» — Тарасова Л.А.⁶;
- «Конкурентоспособность работника заключается в наличии у него знаний, умений, навыков, с помощью которых он способен побеждать в конкуренции на рынке труда в определённый момент времени и сохранить за собой рабочее место. Таким образом, конкурентное преимущество предполагает уникальность, индивидуальность и потенциал, способствующие созданию новых услуг, товаров, рынков и получению сверхдоходов. Именно эти качества в человеке развивают конкурентные преимущества» — Егоршин А.П.⁷;
- «Под конкурентоспособностью работника в широком смысле понимается полезность рабочей силы, присутствующей на рынке труда для потенциального покупателя-работодателя... в

⁴ Галузо Е.А. Развитие конкурентоспособности персонала строительных организаций: дис. канд. экон. наук. — М., 2008. — 234 с.

⁵ Степутьев А.Ф. Формирование конкурентоспособности работника: автореф. дис. канд. экон. наук. — Ижевск, 2007. — 30 с.

⁶ Тарасова Л.А. Конкурентоспособность работников энергетической системы: факторы формирования, критерии оценки: дис. канд. экон. наук. — Саратов, 2007. — 181 с.

⁷ Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности / А.П. Егоршин. — М.: ИНФА-М, 2012. — 464 с.

узком смысле — это обладание такой профессией или специальностью и такими качествами рабочей силы, которые дают работнику преимущество в борьбе с конкурентами за вакантное рабочее место» — Шатохин А.Г.⁸

2. Конкурентоспособность работника как способность к трудоустройству и сохранению рабочего места:

- «Конкурентоспособность трактуется как способность современного работника найти работу на рынке труда» — Меликьян Г.Г.⁹, Колосова Р.П., Шатохин А.Г.¹⁰;
- «Конкурентоспособность работника — это способность к достижению высоких трудовых результатов, которые представляют собой вклад в реализацию целей организации» — Сотникова С.И.¹¹

3. Конкурентоспособность работника как качество успешной соревновательности:

- «Конкурентоспособность работника — это способность выиграть у конкурентов экономическое состязание за лучшие рабочие места в его профессиональной области благодаря наилучшему соответствию совокупных качественных характеристик рабочей силы производственному потенциалу коренных рабочих мест и субъективным предпочтениям работодателей» — Ляпкина Н.А.¹²;
- «Конкурентоспособность субъекта рабочей силы на рынке труда определяется его способностью выдерживать конкуренцию со стороны реальных или потенциальных претендентов на его рабочее место, или претендовать самому на получение более престижной работы» — Соколова Г.Н.¹³;

⁸ Шатохин А. Г. Конкурентоспособность работников на рынке труда: дис. канд. экон. наук. — Ярославль, 2000. — 149 с.

⁹ Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. — М.: Изд-во МГУ, изд-во ЧеРо, 1996. — 623 с.

¹⁰ Шатохин А. Г. Конкурентоспособность работников на рынке труда: дис. канд. экон. наук. — Ярославль, 2000. — 149 с.

¹¹ Сотникова С.И. Конкурентоспособность рынка труда: генезис социально-экономического содержания // Маркетинг в России и за рубежом. — 2006. — № 2.

¹² Ляпкина Н.А. Обеспечение конкурентоспособности персонала в условиях его старения: на примере машиностроительных предприятий г. Рубцовска: дис. канд. экон. наук. — Бийск, 2007. — 160 с.

¹³ Соколова Г.Н. Экономическая социология. — М.: Филинь; Минск: Беларус. навука, 2000. — С. 135.

- «Конкурентоспособность работника — свойство работника успешно конкурировать на рынке труда с работниками, которые имеют аналогичную профессию, специальность, уровень квалификации. Конкурентоспособность обеспечивается высоким уровнем профессионализма и компетентности, личными качествами, мотивацией и инновационным потенциалом» — Соколова В.Е.¹⁴;

- «Конкурентоспособность работника на рынке труда — это комплексная характеристика работника, определяющая его сравнительные позиции на внутреннем или внешнем рынке труда по отношению к другим работникам в конкретный момент времени» — Озерникова Т.Г.¹⁵;

4. Конкурентоспособность работника как соответствие его знаний, умений, навыков и компетенций потребностям рынка труда в целом и потребностям конкретного работодателя в частности:

- «Конкурентоспособность работника отражает соответствие работника требованиям рынка труда в данный момент времени» — Озерникова Т.Г.¹⁶;

- «Конкурентоспособность работника — это интегральная характеристика, отражающая степень соответствия развития компонентов индивидуального трудового потенциала требованиям конкретного рабочего места в данный момент времени, позволяющая данному работнику с определённой вероятностью рассчитывать на сохранение занятости» — Хлопова Т.В.¹⁷;

- «Конкурентоспособность работников — социально-экономическая категория, характеризующая потенциальные способности человека к труду. Конкурентоспособность зависит от трех видов способностей: 1) совокупности качеств, характеризующих способности к труду; 2) владения навыками поиска подходящей работы, а также умение убедить работодателя в своих преимуществах по сравнению с другими кандидатами; 3) спо-

¹⁴ Соколова В.Е. Развитие конкурентоспособности управленческого персонала железных дорог: дис. канд. экон. наук. — Хабаровск, 2006. — 177 с.

¹⁵ Озерникова Т. Г. Мотивация и конкурентоспособность работников: проблемы взаимосвязи // Известия ИГЭА. — 2005. — № 1 (42). — С. 71—75.

¹⁶ Там же.

¹⁷ Хлопова Т.В. Развитие трудового потенциала и повышение конкурентоспособности персонала предприятий: дис. докт. экон. наук. — Иркутск, 2004. — 367 с.

способности удовлетворить конкретную потребность покупателя рабочей силы» — Вирина И.В.¹⁸

5. Конкурентоспособность работника как интегрированная характеристика, отражающая его личностные и профессиональные качества, способность успешно трудоустроиваться и эффективно соперничать с другими субъектами рынка труда:

- «Конкурентоспособность рабочей силы выступает как абстрактная категория, характеризующая потенциальные способности человека к труду, представляя собой, в первую очередь, два уровня способностей:

1) совокупность качеств, характеризующих способности к труду в самом широком аспекте;

2) умение человека находить рабочее место, доказывать работодателю свои преимущества перед другими кандидатами, т.е. способность превзойти конкурентов в заданных условиях» — Гаврилова Н.В.¹⁹

С нашей точки зрения, конкурентоспособность работника определяется не просто соответствием или несоответствием уровня развития характеристик его трудового потенциала предъявляемым требованиям (которые, в свою очередь, и определяют способность работника к участию в конкретном производственном процессе), а определенной степенью такого соответствия. Конкурентоспособность работника зависит от его конкурентных преимуществ, которые определяются компонентами трудового потенциала, от обстоятельств, непосредственно не связанных с его деятельностью (структурные изменения на рынке труда, демографические сдвиги), от «самочувствия» самого предприятия (его конкурентоспособности, финансовой устойчивости и т. д.).

Конкурентоспособность работника, на наш взгляд, — комплексная характеристика, которую нельзя выразить односложно, в виде единого показателя, так как в основе лежит сочетание разных компонентов трудового потенциала, имеющих в каждый конкретный момент времени различную степень развития и зависящих от организационно-технических условий производства. При этом с позиции предприятия, информация об уровне конкурентоспособности работников необходима для оценки перспектив успешной и устойчивой деятельности предприятия, а также для эффективной организации управления кадрами (определения

¹⁸ Вирина И.В. Формирование и развитие конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда: автореф. дис. канд. экон. наук. — М., 2007. — 46 с.

¹⁹ Гаврилова Н.В. Социально-психологическая характеристика рынка труда // Психологическая наука и образование. — 2012. — № 4. — С. 12.

направлений инвестирования в персонал, организации адресной системы отбора, распределения и перераспределения работников и т. д.). С позиции работника уровень его конкурентоспособности является показателем устойчивости его положения на предприятии, а также возможности трудоустройства за пределами такового.

Поскольку конкурентоспособность работника определяется широким перечнем оснований, то и элементы, обеспечивающие конкурентоспособность, рассматриваются учеными и специалистами по-разному.

Так, например, по мнению Коноплянского Д.А., в структуру конкурентоспособности работника включаются следующие качественные показатели:

- компетентность и профессиональная мобильность;
- целеустремленность и уверенность в своих силах;
- владение навыками самообразования и повышения квалификации;
- инициативность и самодисциплина;
- предприимчивость и деловитость;
- способность к самоанализу и принятию нестандартных решений;
- достоинство и личная ответственность;
- способность к риску и защите своих прав и свобод;
- эмоциональная устойчивость и коммуникабельность²⁰.

В своей публикации Т.Г. Озерникова и А.Н. Васильева утверждают, что структуру конкурентоспособности работника следует рассматривать как единство трех элементов:

- психофизиологическая составляющая: пол, возраст, состояние здоровья, личные качества (эмоциональная гибкость, поведенческая гибкость, интеллектуальная гибкость);
- профессионально-квалификационная составляющая: уровень образования, квалификация, стаж работы по профессии, результаты труда, функциональность профессии, профессиональная компетенция;
- мотивационная и корпоративная составляющая: тип мотивации, семейное положение, доход работника²¹.

²⁰ Коноплянский Д.А. Формирование конкурентоспособности студентов вуза // Успехи современного естествознания. — 2007. — № 11. — С. 26.

²¹ Озерникова Т.Г., Васильева А.Н. Зависимость конкурентоспособности персонала от уровня человеческого капитала организации // Известия Иркутской государственной экономической академии. — 2011. — № 3.

Следует отметить, что конкурентоспособность работника необходимо рассматривать не как статичную, а динамичную характеристику, способную проявляться (и оцениваться) в определенном временном промежутке. Это означает, что работник конкурентоспособный в настоящее время должен быть потенциально готовым к тем, или иным переменам в своей профессиональной деятельности (внедрение новых технологий, условий работы, перевооружение предприятия, смена технологических линий и т.д.) в ожидаемом и прогнозируемом будущем и демонстрировать такой же уровень профессионализма.

Помимо динамичности, конкурентоспособность работника обладает сравнительным свойством. Это означает, что конкурентоспособность одного работника можно оценить в сравнении с другими работниками, занимающими одну и ту же позицию в штатном расписании, или работниками — соискателями одного и того же вакантного места.

Таким образом, на основании проведенного анализа подходов к сущности конкурентоспособности работников, мы также предлагаем свою трактовку этого явления в области экономики труда. По нашему мнению: *«конкурентоспособность работника представляет собой совокупность его трудового потенциала и компетентностных характеристик как субъекта рыночных отношений, обеспечивающих ему конкурентные преимущества в борьбе за получение рабочего места на рынке труда и его сохранения в долгосрочной перспективе»*²².

При этом формирование конкурентоспособности работника способствует развитию соответствующих личностных и профессиональных характеристик работника, повышению трудовой мотивации и как следствие — эффективности труда, за счет обеспечения своей занятости на рынке труда и уверенности в ее сохранении.

Используемые источники

1. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности / А.П. Егоршин. — М.: ИНФА-М, 2012.
2. Соколова Г.Н. Экономическая социология / Г.Н. Соколова. — М.: Филинь; Минск: Беларус. навука, 2000.
3. Сотникова С.И. Управление конкурентоспособностью персонала / С.И. Сотникова, Е.В. Маслов, С.Ю. Глазырин. — Новосибирск: Изд-во НГУЭУ, 2006.
4. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: Экономика, маркетинг, менеджмент / Р.А. Фатхутдинов. — М.: Издательско-книготорговый центр «Маркетинг», 2002.

²² Разработано автором.

5. Шапиро С.А. Потапова Е.В. Совершенствование профессиональных компетенций как фактор повышения эффективности труда работников коммерческих банков: монография. – М.: РХТУ им. Д.И. Менделеева, 2012.