

ПРАВОВЫЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА

УДК 316.342.6

ФОРМИРОВАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РАБОТНИКА

© 2017 О. А. Колесникова, О. А. Зенкова

*Воронежский институт высоких технологий
Воронежский государственный университет*

В статье анализируются существующие точки зрения на понятие «конкурентоспособность работника». Делаются выводы и предлагаются авторские трактовки указанного понятия, обосновывается необходимость оценки конкурентоспособности работника.

Ключевые слова: конкуренция, конкурентоспособность работника, формирование конкурентоспособности.

Вопросы формирования и поддержания конкурентоспособности работников бесспорно всегда являются актуальными, поскольку высокое качество рабочей силы – гарантия востребованности на рынке труда и эффективной работы любой организации, персонал которой способен превосходить конкурентов по своим знаниям, умениям и навыкам. В свою очередь, это основа конкурентоспособности национальной экономики, возможности той или иной страны влиять на мировые экономические и политические процессы.

Поскольку термин «конкурентоспособность работника» получил широкое распространение не только в научной и практической среде, но и стал модным для обозначения множества процессов социального характера, то, как представляется, имеется настоятельная необходимость большей его конкретизации, а также границ применения.

С этой целью нами проанализированы основные взгляды на сущность конкурентоспособности. Вообще конкурентоспособ-

ность работника и, в частности, представления о понятии «конкурентоспособность», вытекает из теории конкуренции. Можно выделить следующие подходы к объяснению сущности конкуренции: поведенческий, структурный, функциональный и экономико-социологический [1, 94].

Характерной чертой поведенческого подхода является «соперничество фирм за средства покупателя путем удовлетворения потребностей». Такой точки зрения придерживаются ученые И. А. Спиридонов, Г. Л. Азоев, А. Ю. Юданов, Р. А. Фатхутдинов.

Ф. Эджуорт, А. Курно, Дж. Робин, Э. Чемберлин, Ф. Найт, К. Р. Макконнелли, С. Л. Брю, раскрывая существование структурного подхода, анализируют «структуры рынка для определения степени свободы продавца и покупателя и способа выхода из него».

И. Шумпетер, Ф. Хайек, М. Портер предлагают функциональный подход, характеризующийся определением роли конкуренции в экономике.

В. В. Радаевым предлагается экономико-социологический подход, имеющий принципиальное значение к интерпретации конкуренции. Особенность заключается в рассмотрении конкуренции в качестве ин-

Колесникова Ольга Андреевна – ВИВТ АНОО ВО, д-р экон. наук, профессор, e-mail: oakolesnikova@mail.ru.

Зенкова Олеся Андреевна – ВГУ, аспирант кафедры экономики труд и основ управления, e-mail: radiant_olesia@mail.ru.

ституционального развития: «конкуренция - это действия двух или более агентов, нацеленные на получение одного и того же ограниченного ресурса, доступного при определенных усилиях с их стороны».

По мнению авторов работы «Конкурентоспособность в микро-мезо и макроуровневом измерениях» М. Гельвановским, В. Жуковской и И. Трофимовой, конкурентоспособность – это «обладание свойствами, создающими преимущества для субъектов экономического соревнования». С этих же позиций в научной литературе рассматривается хоть и многостороннее определение конкурентоспособности, но не обуславливающее уровень ее проявления [1, 19].

С точки зрения П. С. Завьялова, «конкурентоспособность любого экономического объекта – это способность страны, отрасли, хозяйственной единицы опережать соперника в достижении поставленной экономической цели, укрепляя свои позиции в мировой экономике или на мировом рынке, и получение на основе этого определенных выгод».

В своих исследованиях В. Петров отмечает, что конкурентоспособность, вне зависимости от масштаба ее выражения, можно сформулировать как «имманентную экономическому субъекту способность участвовать в рыночной экономике в условиях конкуренции при увеличении доходов, расширении производства, повышении уровня и качества жизни участников экономического процесса [2, 34].

Как нам представляется, указанные точки зрения интересны и основываются на большом теоретическом материале. Но при этом социально-экономическое явление конкурентоспособности раскрывается исключительно в деятельности предприятия, торговой организации, фирмы, а не в отношении работников. В то же время упускается из вида тот факт, что конкуренция между работниками – это процесс координирования работниками собственных конкурентных преимуществ в пределах установленных норм и правил с целью приобретения престижного рабочего места на внешнем или внутреннем рынках труда.

Подобной точки зрения придерживается В. С. Буланов: «Конкуренция – это борьба работников за престижные места, а работодателей – за квалифицированную рабочую силу». Носителем трудовых способностей выступает свободный человек, поэтому такие характеристики индивидуума, как пол, возраст, мотивация, состояние человеческого

капитала накладывают отпечаток на то, какого качества трудовую услугу наемный работник сможет оказать работодателю, какое рабочее место наемный работник получит.

С мнением В. С. Буланова пересекается подход А. А. Берзина и А. В. Сидорина, определяющих конкурентоспособность на рынке труда как более высокое по сравнению со специалистами той же профессии (специальности) соотношение степени соответствия компетенций специалиста требованиям рынка труда или работодателей. Такая позиция ближе авторам данной статьи, поскольку в основе своей включает наиболее значимые факторы конкурентоспособности работников.

Несколько с иных позиций рассматривает конкурентоспособность работников М. Портер. По его мнению, конкурентоспособность раскрывает возможность выдерживать конкуренцию при сопоставлении с подобными объектами на рынке труда: «конкурентоспособность – это свойство объекта, характеризующее степень реального или потенциального удовлетворения им конкретной потребности по сравнению с аналогичными объектами, представленными на данном рынке» [3, 76].

Внося более углубленное толкование в понятие конкурентоспособности на рынке труда, А. А. Малышева и И. В. Невраев предлагают следующее определение: «конкурентоспособность – возможность выстоять конкуренцию, способность к конкурентованию». Таким образом, принимая во внимание в качестве объекта работника, конкурентоспособность – это способность осуществлять потребности технологий по всем ключевым характеристикам (количество, качество сроки, затраты).

Конкурентоспособность на рынке труда, в определении С. И. Сотниковой, понятие относительное, поскольку рынок труда неоднороден и может быть структурирован на сегменты, различающиеся степенью рыночной потребности в функциональном качестве труда, уровнем уникальности качества рабочей силы, а также особенностями потребительского спроса на рабочую силу. Вряд ли можно полностью согласиться с таким подходом, так как данное понятие не может относиться к относительным, поскольку занятость является конкретным результатом конкурентоспособности, независимо от структурированности рынка труда.

Значительно сужает сущность конкурентоспособности подход И. М. Лифица:

«Конкурентоспособность – это умение объекта изучения отвечать потребностям конкретного рынка в соответствующий период времени». Нам представляется, что в данной постановке вопроса у автора не достаточно широко раскрыта характеристика конкурентоспособности, не учитываются качества личности, позволяющие ей успешно функционировать в социуме и цивилизованно решать проблемы профессионального роста.

Л. М. Митина, характеризуя конкурентоспособность как способность к чему-то, говорит о наборе отличительных характеристик конкурентоспособной личности, включающего такие множества интегральных оценок личности, как: направленность, компетентность и гибкость.

С аналогичных позиций к конкурентоспособности подходит Б. Д. Парыгин: «Конкурентоспособность – это наличие комплексных свойств, имеющих свои ресурсы (психофизиологическое здоровье, возраст, внешность, способности, талант, уровень интеллекта, запас энергии) нравственные аспекты (иерархия ценностей, система верований, наличие запретов и личных ограничений)».

В нашем представлении, названные признаки являются составляющими трудового потенциала, к компетенциям которого относят [4, 149]:

- психофизиологическую – состояние здоровья, работоспособность, выносливость, способности и склонности человека, тип нервной системы и т. д.;

- социально-демографическую – возраст, пол, семейное положение и др.;

- квалификационную – уровень образования, объем специальных знаний, трудовых навыков, способность к инновациям, интеллект, творческие способности, профессионализм;

- личностную – отношение к труду, дисциплинированность, активность, ценностные ориентации, мотивированность, нравственность и т. п.

Анализ представленных в научной литературе подходов к определению конкурентоспособности работника позволяет четко выделить две позиции: конкурентоспособность отражает специфические способности работника к конкуренции, либо представляется как комплексная, интегральная характеристика. Согласно первой точки зрения, конкурентоспособность работника на рынке труда определяет возможность выдерживать конкуренцию со стороны реаль-

ных или потенциальных претендентов на его рабочее место или претендовать самому на более престижное. Другой взгляд определяет конкурентоспособность работника в качестве возможности принимать участие в различных социально-экономических процессах взаимодействия, взаимосвязи и борьбы на внутреннем рынке труда в целях достижения желаемого социального статуса. Идея комплексности в представлении конкурентоспособности работника заключается в уровне развития совокупности употребляемых в процессе трудовой деятельности способностей индивида и его квалификации.

Эволюция теории конкурентоспособности в России обусловлена развитием инновационных процессов. С осознанием того, что конкурентоспособность человеческих ресурсов является основным фактором научно-технических нововведений, решающим условием выживания и роста большинства предприятий. Следует признать, что основополагающим фактором эффективности современной организации является конкурентоспособность ее работников [5].

Соглашаясь с экономико-социологическим подходом к пониманию конкуренции, а также конкурентоспособности работника, уточним его определение: конкурентоспособность работника на рынке труда – комплексная характеристика работника, определяющая его сравнительные позиции на внутреннем или внешнем рынке труда по отношению к другим работникам (т. е. способность к конкурированию) с учетом конкретного временного периода.

На основании проведенных исследований рынка труда выявлены преобладающие на сегодня требования к кандидату на вакантную должность, такие как:

- уровень образования;
- знание ПК;
- владение иностранными языками;
- коммуникабельность;
- опыт работы;
- психологическая устойчивость;
- владение смежными специальностями;
- состояние здоровья;
- креативность.

Считаем, что уточнение и расширительная трактовка отдельных понятий в области теории и практики формирования конкурентоспособности работника будет способствовать ее лучшему пониманию и дальнейшему совершенствованию управления данным процессом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Озерникова Т. Г. Конкурентоспособность работника: понятие, исследование, управление / Т. Г. Озерникова, Н. Н. Даниленко, С. В. Кравцевич. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2007. – 256 с.
2. Резник С. Д. Основы личной конкурентоспособности: учебное пособие / С. Д. Резник, Н. А. Сочилова. – М.: Инфра, 2010.
3. Колесникова О. А. Конкурентоспособность молодежи: теоретические и практические аспекты / О. А. Колесникова, А. М. Донецкий // Вестник Воронеж. Гос. Ун-та. Серия: Экономика и управление. – 2014. – № 1. – С. 73-79.
4. Колесникова О. А. Личная конкурентоспособность работника – пути достижения / О. А. Колесникова, А. М. Донецкий // Вестник Воронеж. Института высоких технологий. – 2014. – № 13. – С. 146-150.
5. Колесникова О. А. Конкурентоспособность молодежи на рынке труда / О. А. Колесникова, А. М. Донецкий, А. В. Звездинская, Н. А. Бебнева. – Воронеж: Изд-во «Научная книга», 2012.

FORMATION OF THEORETICAL PRESENTATIONS ON THE COMPETITIVENESS OF THE EMPLOYEE

© 2017 O. A. Kolesnikova, O. A. Zenkova

*Voronezh Institute of High Technologies
Voronezh State University*

The article analyzes existing points of view on the concept of «competitiveness of an employee». Conclusions are made and author's interpretations of this concept are proposed, the necessity of assessing the competitiveness of the employee is justified.

Keywords: competition, competitiveness of the employee, formation of competitiveness.