

Конкурентоспособность предприятий и человеческих ресурсов на рынке труда

УД К 65.011.4 (477.54)

Геращенко И.Н.

Анотація

У даній статті розкрито особливості понять конкурентоспроможність підприємств і конкурентоспроможність персоналу, їх взаємозв'язок на ринку праці.

Ключові слова: персонал, конкурентоспроможність, підприємство.

Аннотация

В данной статье раскрыты особенности понятий конкурентоспособность предприятий и конкурентоспособность персонала, их взаимосвязь на рынке труда.

Ключевые слова: персонал, конкурентоспособность, предприятие.

Abstract

The article is devoted to the features of the concepts of the competitiveness of enterprises and competitiveness of the staff, their relationship to the labor market.

Key words: personnel, competitiveness, enterprise.

Экономика общества представляет собой сложную систему, одной из чувствительных точек которой является трудовой потенциал. Степень и направленность воздействия на трудовой потенциал работников во многом определяет вектор экономического развития, как отдельного предприятия, отрасли, так и страны в целом.

Современные условия стабилизации и оживления промышленного производства характеризуются усилением конкуренции на рынке товаров и услуг, что обуславливает необходимость повышения производственными предприятиями своей конкурентоспособности, которая может быть обеспечена использованием прогрессивных

техники, технологии, гибких организационных форм, компетентного персонала.

Проблеме конкурентоспособности персонала посвящены работы Бекетова Н. В. [1], Философовой Т. Г. [2], Фатхутдинова Р. А. [3], Горьковой Т. [4], Мескона М. Х. [5], Кравцевича С. В. [6], Хлоповой Т. В. [7] и других авторов.

Однако, несмотря на большой научный интерес к управлению конкурентоспособностью персонала предприятия и достаточно большое количество публикаций по данной теме, многие ее аспекты в полной мере не раскрыты. Это касается, прежде всего, неоднозначности трактовок данного понятия, определения уровня и структуры конкурентоспособности персонала, разработки и практической реализации механизмов управления ею.

Целью данной работы является раскрытие особенностей понятия конкурентоспособность на предприятии и конкурентоспособность персонала.

Анализ литературы показывает неоднозначность толкования понятий, связанных с конкурентоспособностью субъектов рынка, наличие различных трактовок в зависимости от освещения поставленных в них вопросов.

В широком понимании конкурентоспособность предполагает возможность выигрыша в соревновании. Применительно к экономической сфере конкурентоспособность в самом общем виде означает наличие свойств, которые создают преимущества для субъектов соревнования [1, с. 83;].

Портер М. трактует конкурентоспособность как свойство товара, услуги, субъекта рынка выступать на нем наравне с присутствующими аналогичными конкурирующими субъектами [2, с. 8].

Рубин Ю. Б. рассматривает конкурентоспособность как реальную и потенциальную способность компании, а также имеющих для этого у нее возможностей проектировать, изготавливать и сбывать товары, являющихся по ценовым и неценовым характеристикам в комплексе более привлекательными для потребителей, чем товары конкурентов [3, с. 42].

С точки зрения Т. Горьковой и Г. Шаповалова, конкурентоспособность определяется относительной оценкой преимуществ фирм, предприятий, продуктов и услуг, позволяющих им с большей эффективностью удовлетворять потребности потребителей. Конкурентоспособной считается фирма, занимающая более устойчивые позиции на внутреннем рынке, проникающая и на внешние рынки, проводящая эффективную конкурентоспособную стратегию [4, с. 67].

Донцова Л., Чаплина А. считают, что конкурентоспособность определяется способностью предприятия противостоять на рынке другим изготовителям аналогичной продукции (услуги) как по степени удовлетворения своими товарами конкретной общественной потребности, так и по эффективности производственной деятельности [2, с. 8].

Мескон М. Х. трактует конкурентоспособность как относительную характеристику, выражающую отличие развития конкретной фирмы от развития конкурентной фирмы по степени удовлетворения потребности людей своими товарами и по эффективности производственной деятельности. Конкурентоспособность предприятия характеризуется возможностями и динамикой его приспособления к условиям рыночной конкуренции [5, с. 36].

Все представленные определения относятся к конкурентоспособности предприятий. Анализ вышеизложенных определений показывает, что конкурентоспособность относится к объектам разного уровня: товару, предприятию, отрасли, региону, страны. Рассматривая конкурентоспособность предприятия, необходимо учитывать конкурентоспособность всех его составляющих, которым является персонал, ставший приоритетным ресурсом в современных условиях.

Однако вопросы конкурентоспособности персонала в современной литературе остаются недостаточно проработанными и требуют дополнительного изучения.

В литературе нет единого понятия, что же представляет собой конкурентоспособность персонала.

Хлопова Т. В. считает, что 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» [6, с. 100].

Кравцевич С. В. трактует конкурентоспособность работника как «сравнительную характеристику работника, определяющую, насколько действенно реализуются через трудовое поведение, имеющиеся у него потенциальные возможности» [7, с. 42].

Сотникова С. И. определяет конкурентоспособность персонала как совокупность конкурентоспособности отдельных работников или их групп, понимая под последней способность к индивидуальным достижениям в труде, представляющим вклад в достижение организационных целей [4, с. 96-97].

Ивановская Л., Сулова Н. рассматривают конкурентоспособность персонала как его способность участвовать в экономическом и социальном процессе взаимодействия, взаимосвязи и борьбы на внутреннем и внешнем рынке труда в целях достижения желаемого социального статуса [5, с. 36].

Фатхудинов Р. А. Понимает под конкурентоспособностью персонала совокупность его личных и профессиональных свойств, которые дают возможность быстро воспринимать и анализировать ситуацию, принимать оптимальные решения и эффективно исполнять функциональные обязанности, а также эффективно реализовывать на рынке труда [3].

Обобщая приведенные определения конкурентоспособности персонала и можно выделить ее основные отличительные черты как характеристики, отражающей степень развития трудового потенциала, характеристики, отражающей потенциальные возможности персонала, реализуемые через трудовое поведение, совокупности свойств персонала, позволяющих ему достигать эффективности профессиональной деятельности, свойство успешно выдерживать

конкуренцию на рынке труда по сравнению с работниками аналогичных профессий, специальностей, уровня квалификации.

Таким образом конкурентоспособность персонала является важной составляющей конкурентоспособности предприятия, а конкурентоспособный персонал представляет собой компетентный, обученный, подготовленный, мотивированный и стимулированный персонал, умеющий и желающий трудиться, нацеленный на достижение целей и решение задач предприятия.

Направлением исследований является синтез системы показателей оценки конкурентоспособности персонала промышленных предприятий.

Список используемой литературы:

1. Бекетов Н. В. Понятие конкурентоспособности и его эволюция / Н. В. Бекетов // Маркетинг в России и за рубежом. – 2007. – №6. – С. 83-86.
2. Философова Т. Г. Конкуренция и конкурентоспособность / Т. Г. Философова, В. А. Быков. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 271 с.
3. Фатхутдинов Р. А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент / Р. А. Фатхутдинов. – М. : Издательско-книготорговый центр «Маркетинг», 2002. – 892 с.
4. Горькова Т. Стратегия конкурентной борьбы в предпринимательстве / Т. Горькова, Г. Шаповалов // Финансовая политика. – 1999. – №6. – С. 66-73.
5. Мескон М. Х. Основы менеджмента; пер. с англ. / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 2005. – 720 с.
6. Хлопова Т. В. Развитие трудового потенциала и повышение конкурентоспособности персонала предприятий / Т. В. Хлопова. – Иркутск, 2004. – 328 с.
7. Кравцевич С. В. Развитие методов оценки конкурентоспособности работников на рынке труда: Дисс. канд. экон. наук / С. В. Кравцевич. – Иркутск, 2005. – 220 с.

Автор статьи
Научный руководитель
Зав. кафедры ЭОПДП

Геращенко И.Н.
д.е.н., проф. Ястремская Е.Н.
д.е.н., проф. Ястремская Е.Н