

Шагалина Дарья Александровна,

студент, ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет», г. Оренбург
dasha.shagalina@yandex.ru

Бурдюгова Ольга Васильевна

Кандидат педагогических наук, доцент кафедры управления персоналом, сервиса и туризма ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет», г. Оренбург
ovburdygova@rambler.ru

Конкурентоспособность персонала организации: факторы влияния и инструменты управления

Аннотация. В статье рассмотрены аспекты конкурентоспособности человеческих ресурсов, представлены основные факторы, влияющие на человеческие ресурсы, а также представлена характеристика инструментов управления персоналом для создания конкурентного преимущества организации

Ключевые слова: конкурентоспособность человеческих ресурсов, человеческие ресурсы, конкурентоспособность человеческих ресурсов.

В современном обществе общий уровень развития и доступности достижений техники и технологий настолько высок, что только за их счет выиграть в конкурентной борьбе на рынке невозможно. Требуется использование более мощного, перспективного и эффективного ресурса, каковым может быть только человек с его творческим и физическим потенциалом, способностью не только к воспроизводству своей рабочей силы, но и к саморазвитию.

Конкурентное преимущество возникает тогда, когда организация создает ценности для потребителей, выбирает рынки, на которых может превзойти конкурентов, представляет для последних движущую цель. Важнейшие факторы в достижении конкурентоспособности организации: инновации, качество и управление затратами, что зависит от качества человеческих ресурсов в организации.

Развитие человеческих ресурсов и управление трудовым потенциалом организации, которое проявляется в непрерывном обучении в процессе производственной деятельности, повышении квалификации, дает возможность организации получить дополнительные и даже уникальные конкурентные преимущества. Наличие большего числа конкурентных преимуществ обуславливает лучшие, по сравнению с конкурентами, результаты, поэтому стремление к получению дополнительных конкурентных преимуществ является стратегической целью организации. Конкурентоспособные человеческие ресурсы обеспечивают эффективное использование всех иных ресурсов организации: технических, организационных, материальных, финансовых и информационных. По мере автоматизации процессов, компьютеризации, конкурентоспособность организации все в большей степени зависит от профессиональных знаний и опыта своих сотрудников. Использование новейшего оборудования и внедрение новых технологий невозможно без квалифицированных кадров. Уровень профессионализма человеческих ресурсов все активнее влияет на способность фирм реагировать на перемены в технологической среде и усиление рыночной конкуренции на рынке [2].

Организации, нацеленные на эффективную деятельность, нуждаются в высококвалифицированных кадрах. Специалисты, должны быть подготовлены владеть необходимыми навыками и умениями, которые обеспечат эффективность производственного и управленческого процесса.

Высокий уровень конкурентоспособности работников не только является одним из условий эффективной деятельности организации, но и обеспечивает его обладателям определенный уровень личной экономической безопасности и социальной устойчивости. Эффективно работающие, конкурентоспособные организации – залог экономически благополучного государства, что в свою очередь является фундаментальной основой социальной и экономической безопасности [1].

Таким образом, способность привлекать и удерживать человеческие ресурсы требуемой квалификации является одним из ключевых факторов успешного развития. Уровень развития организации, узнаваемость бренда, его имидж, организационная культура привлекают человеческие ресурсы, а также позволяют удерживать сотрудников, уменьшая текучесть кадров.

В связи с вышесказанным возникает необходимость детального изучения человеческих ресурсов организации как фактора ее конкурентоспособности. В экономической литературе существует понятие конкурентоспособность трудовых ресурсов.

Конкурентоспособность человеческих ресурсов представляет собой комплекс психофизиологических, профессионально-квалификационных, ценностно-мотивационных и стоимостных характеристик трудовых ресурсов, определяющих их успешность на конкурентном рынке [2].

Под конкурентоспособностью работников следует понимать, конкурентоспособность трудового коллектива, формируемого совокупностью качественных и количественных характеристик отражающую степень их соответствия (несоответствия) требованиям рынка труда (внутрифирменного и внешнего) позволяющую расширить ресурсные возможности организации и повысить ее конкурентоспособность.

Конкурентоспособность человеческих ресурсов на рынке труда многие авторы сводят к конкурентоспособности работника, имея в виду его уровень проявления. Ее определяют как способность к индивидуальным достижениям в труде, представляющим вклад в достижение организационных целей [5]. Это показатель «селекции» наемных работников в зависимости от потенциальной эффективности использования тех человеческих ресурсов, которыми они обладают в деятельности организации. Основу конкурентоспособности составляют характеристики индивидуальных человеческих ресурсов – структура и качество человеческого капитала, такие как [2]:

- физические способности, здоровье, внешние данные (биофизический капитал);
- интеллектуальные, умственные, творческие способности, знания и умения, профессиональный опыт (интеллектуальный капитал);
- психологические качества, моральные и нравственные установки, ценности, стереотипы мышления, взгляды на жизнь, личные мотивации (морально-психологический капитал);
- происхождение, связи, фамилия, статус, принадлежность к сообществам (социальный капитал);
- коммуникативные способности, умение находить общий язык и «подстраиваться» (коммуникативный капитал) и т.д.

В результате анализа, посвященных данной теме, были выделены три подхода к определению понятия «конкурентоспособность работника». (Таблица 1)

Таблица 1

Подходы к определению понятия «конкурентоспособность работника»

<i>Подход</i>	<i>Конкурентоспособность работника – это...</i>	<i>Авторы</i>
Релятивистский	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.
	комплексная характеристика работника, определяющая его сравнительные позиции на внутреннем рынке труда по отношению к другим работникам (в конкурентный момент времени).	Озерникова Т.Г.
	свойство работника успешно конкурировать на рынке труда с работниками, которые имеют аналогичную профессию, специальность, уровень квалификации [3].	Кибанов А.Я
Субъекто-центристский	совокупность врожденных и приобретенных свойств, включающих психофизиологические, профессионально-квалификационные и деловые качества, которые позволяют реализовывать трудовой потенциал.	Тарасова Л.А.
	степень развития комплекта используемых в процессе трудовой деятельности способностей индивида и его квалификации. [6]	Томилов В.В.
	степень развития профессиональной компетентности работника как качественной характеристики его индивидуальной рабочей силы.	Галузо Е.А
Конгруэнтный	способность к индивидуальным достижениям в труде, представляющим вклад в достижение организационных целей. Она определяется качеством рабочей силы, соответствующей рыночной потребности [5].	Сотникова С.И.
	интегральная характеристика трудового потенциала работника, отражающая степень соответствия уровня развития составляющих трудового потенциала требованиям конкретного рабочего места в конкретный момент времени, позволяющая данному работнику с той или иной степенью уверенности рассчитывать на сохранение своей занятости.	Хлопова Т.В.

Ю. Г. Одегов указывает, помимо умственных и физических характеристик, влияющих на ресурсы человека и определяющих их качество, на такие факторы, как: честность, порядочность, совесть, ответственность, дисциплинированность, инициативность, физическое и душевное здоровье, законопослушность, богобоязненность, патриотизм, честолюбие, стремление к карьере и т.п. К важным компонентам человеческих ресурсов он относит здоровье, потенциал трудовой мобильности, репутацию, запас мотиваций [7]. Их неразвитость уменьшает ресурсы личности. Однако если высокий интеллектуальный потенциал – неоспоримое конкурентное преимущество, то остальные элементы человеческого капитала могут как ослаблять, так и усиливать конкурентоспособность работника. Все зависит от требований, предъявляемых работодателем и особенностей бизнеса. Например, возрастные характеристики человеческих ресурсов оцениваются рынком неоднозначно: где-то требуется приобретаемые с годами серьезность и опыт, где-то – восприимчивость к новому и мобильность. То же касается норм морали, нравственных установок, внешних данных претендентов.

С позиции работника уровень конкурентоспособности – это показатель устойчивости его положения в организации. На конкурентоспособность человеческих ресурсов влияют следующие факторы (рисунок 2).



Рис. 2. Факторы, влияющие на конкурентоспособность человеческих ресурсов

В зависимости от характера выполняемых трудовых функций, выделяют конкурентоспособность управленческих работников и конкурентоспособность остальных категорий работников.

Анализируя факторное влияние на повышение конкурентоспособности человеческих ресурсов рассмотрим систему показателей внутрифирменной конкурентоспособности, которая включает группы показателей количества и качества конкурентоспособности работников, разработанных Мамаевой Е.В. [4] (рисунок 3)

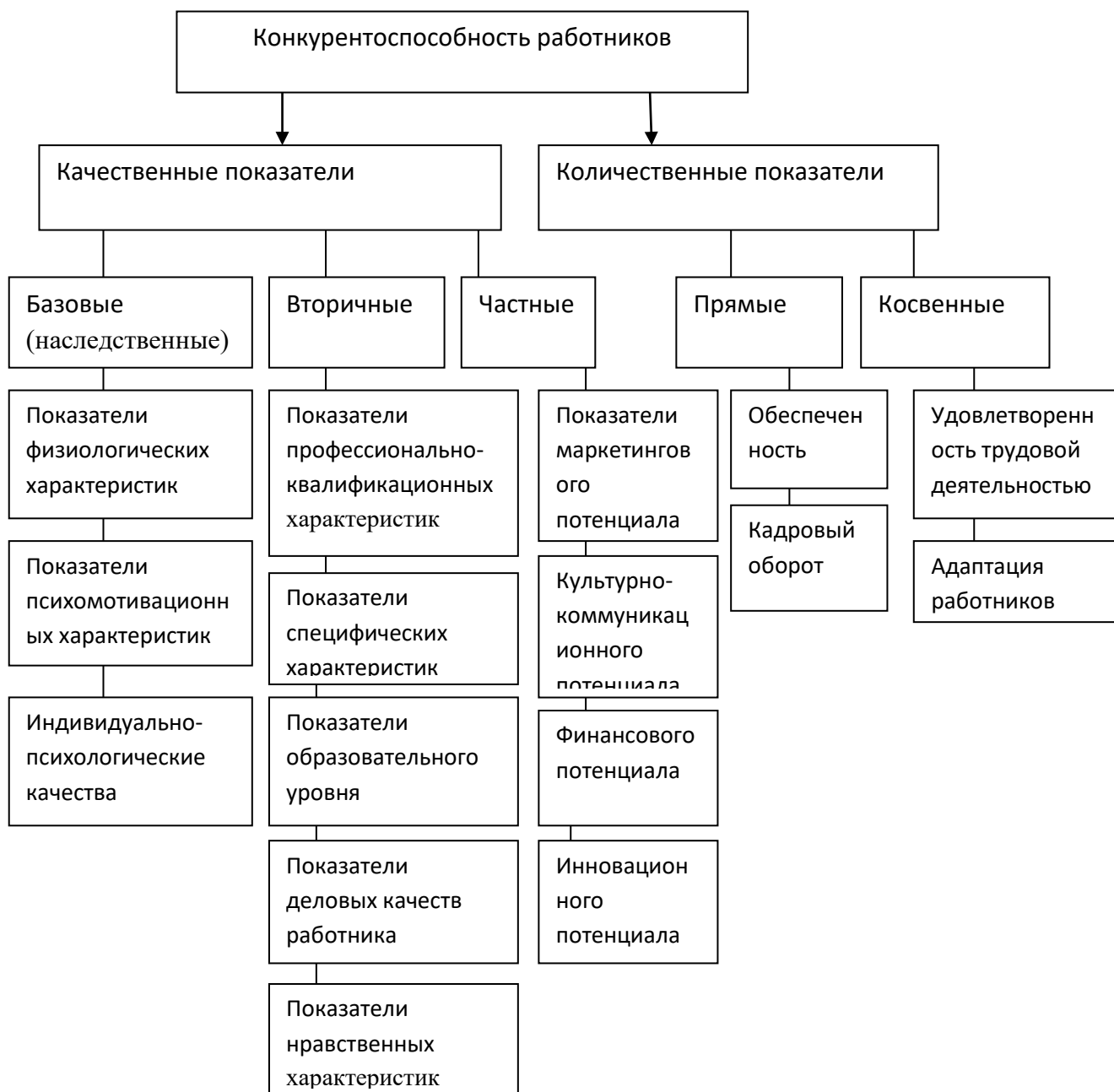


Рис. 3. Система показателей внутрифирменной конкурентоспособности работников (разработано Мамай Е.В.)

Учитывая вышесказанное, следует отметить, что задача развития и укрепления конкурентоспособности управленческих кадров является составной и неотъемлемой частью задачи повышения конкурентоспособности организации. Инвестирование капитала в систематическое обучение, повышение квалификации, развитие компетенций управленческих кадров создает предпосылки для получения организации уникальных конкурентных преимуществ перед другими участниками рыночных отношений.

Как один из видов направления конкурентной стратегии, стратегия управления персоналом может являться и самим конкурентным преимуществом, поэтому в зависимости от составляющих конкурентного преимущества управления персоналом используются различные инструменты для создания конкурентного преимущества организации, которые представлены в таблице 2 [4].

Инструменты для создания конкурентного преимущества организации

Составляющие конкурентного преимущества управления персоналом	Инструменты управления персоналом для создания конкурентного преимущества
Знание внешней среды	- анализ влияния внешней среды на систему управления персоналом, распределение ресурсов и адаптация
Соблюдение интересов целевых аудиторий	- увеличение клиентской базы путем установления тесных связей с целевыми клиентами; - помощь линейным менеджерам в реализации стратегии посредством наращивания организационных возможностей; - создание явного конкурентного преимущества для сотрудников и обеспечение наличия у сотрудников необходимых навыков и способностей для выполнения своей работы.
Создание систем и технологий управления персоналом	- осуществление управления бизнес-процессами, связанными с персоналом таким образом, чтобы создавать конкурентное преимущество; - осуществление управления процессами, связанными с управлением результатами работы, чтобы создавать конкурентное преимущество; - осуществление управления процессами, связанными с информацией, чтобы создавать конкурентное преимущество; - осуществление управления процессами, связанными с организацией работы, чтобы создавать конкурентное преимущество.
Развитие ресурсов службы управления персоналом	- четкий процесс стратегического планирования для осуществления инвестиций в управление персоналом в соответствии с целями организации; - формирование стратегии и политики управления персоналом в соответствии со стратегией организации
Профессионализм в управлении персоналом	- четкое распределение ролей и обязанностей в службе управления персоналом; - инвестирование в сотрудников с целью обеспечения им необходимого обучения и развития

Представляется, что для поддержания требуемого уровня конкурентоспособности организации в целом и конкурентоспособности человеческих ресурсов в частности в организациях необходимо создавать эффективную систему управления человеческими ресурсами, поскольку система управления человеческими ресурсами нацелена на решение более широкого круга задач, чем традиционные отделы кадров. Функции современных систем управления человеческими ресурсами отличаются от функций отделов кадров - традиционные отделы кадров зачастую только реализуют кадровую политику и координируют деятельность работников предприятия.

При переходе к рыночным условиям сложилось, что работник не будет работать в компании с полной отдачей, или же покинет ее, несмотря ни на какие стимулы, принятые в данной организации, поэтому функции современных служб управления человеческими ресурсами значительно расширятся.

Современные системы управления человеческими ресурсами призваны решать широкий круг задач [2]:

- стратегическое планирование трудовых ресурсов (определение потребности в работниках, изучение рынка трудовых ресурсов, найм и учет работников);
- формирование новых трудовых отношений;
- регулирование конфликтов;

- обучение работников;
- управление карьерой;
- анализ и развитие способов стимулирования и мотивации труда на основе изучения опыта других предприятий;
- формирование конкурентоспособной организационной культуры;
- развитие организационных структур управления;
- создание качественных условий труда;
- правовое и информационное обеспечение работников;
- социальное развитие человеческих ресурсов.

Если система управления человеческими ресурсами ориентируется на выполнение перечисленных функций и задач, то организация получает возможность положительно влиять на итоговые показатели работы.

Однако следует отметить, что наличие качественных человеческих ресурсов, способных эффективно комбинировать все виды ресурсов организации определяет лишь потенциальную возможность формировать дополнительные конкурентные преимущества и повышать конкурентоспособность организации. Реализация данной потенциальной возможности зависит от эффективности управления человеческими ресурсами, то есть от используемых персонал – технологий.

Ссылки на источники

1. Герчикова, И.Н. Менеджмент: учебное пособие. – М.: ЮНИТИ, 2009.– С.21-23.
2. Карташова, Л. В. Управление человеческими ресурсами. - М.: Изд-во ИНФРА-М, 2013. –235 с..
3. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации. – М.: Изд-во ИНФРА-М, 2010. –С. 84.
4. Мамай, Е. В. Повышение конкурентоспособности работников как одно из перспективных направлений развития организации / Е. В. Мамай ; рук. работы Е. В. Яковлева // Вестник НГУЭУ. – 2014. – № 4. - с.79-83.
5. Миляева, Л. Г. Управление конкурентоспособностью персонала организации в условиях реализации компетентностного подхода / Л. Г. Миляева, Е. Н. Бавыкина // Вестник НГУЭУ. – 2014. – № 4. – С. 27–34.
6. Сотникова, С.И. Конкурентоспособность на рынке труда: генезис социально – экономического содержания // Маркетинг в России и за рубежом. 2006. № 2. С. 95-107.
7. Одегов, Ю.Г. Экономика труда: учебник: в 2 т. / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Л.С. Бабынина. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2007. – Т. 2. – 922 с.