

Янов И.Е.

СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА

В данной статье рассматриваются современные концепции повышения конкурентоспособности персонала; они позволяют улучшать динамику основных экономических показателей предприятия; создавать максимально эффективные условия работы и оптимизировать элементы антикризисного управления.

Ключевые слова: современные концепции, конкурентоспособность персонала, экономические показатели, человеческие ресурсы.

Иiya E. Yanov

THE MODERN CONCEPTS OF IMPROVING THE COMPETITIVENESS OF THE STAFF

This article discusses the modern concepts of improving the competitiveness of the staff; they allow to improve the dynamics of the main economic enterprise indicators; to create the most efficient working conditions and optimize the elements of crisis management.

Key words: modern concepts, competitiveness of the personnel, economic indicators, human resources.

Современная концепция поддержания конкурентоспособности персонала означает подчинение всех аспектов деятельности по достижению конкурентных преимуществ на рынке труда, удовлетворению рыночной потребности в товарах и услугах наилучшим способом. Высокая эффективность деятельности в организации достигается путем создания рационального управления их возможностями. Данная концепция носит системный характер и базируется на основных принципах развития человеческих ресурсов в мировой экономике, на учете факторов и проблем, которые сдерживают повышение конкурентоспособности этого фактора производства. К основным элементам, позволяющим достичь максимального эффекта на рынке труда в целях наиболее полного удовлетворения рыночной потребности в товарах и услугах, можно отнести: объем и структуру корпоративной компетенции, длительность жизненного цикла, меру совокупных затрат на рабочую силу, степень эффективности труда персонала. Среди факторов, повышающих престиж работодателя, наиболее актуальными являются – финансовая стимуляция и соответствие трудовых отношений требованиям законодательства. Данные условия повышают конкурентоспособность организации в глазах потенциальных кандидатов и нередко влияют на их выбор.

Необходимо отметить, что конкурентная борьба за квалифицированных и результативных работников, с одной стороны, и за должность и уровень вознаграждения – с другой, может осуществляться как добросовестными, так и недобросовестными методами. В первом случае информация работодателя об условиях труда, уровне заработной платы, карьерных перспективах, а также описании работником собственных знаний и навыков отражают реальное положение дел, во втором – имеются существенные отступления от действительности. Соответственно, у обеих сторон возникает потребность оценить и сопоставить предложения с реальной ситуацией.

В свете проблемы перехода к устойчивому развитию ситуации на рынке человеческих ресурсов возникает новое понимание роли государства и его гражданских институтов в жизни общества. Очевидно, что государство должно быть главным субъектом и одновременно инструментом, обеспечивающим переход к устойчивому развитию [Научная основа стратегии... 2012: 197]. Современный экономический рост характеризуется ведущим значением научно-технического прогресса и интеллектуализацией основных факторов производства. На долю современных инноваций и технологий, усовершенствованного оборудования, повышения квалификации работников, организации производства в развитых странах приходится 70-85% прироста ВВП [Научная основа стратегии... 2012: 197]. Из этого следует, что процесс расширения рыночных механизмов возможен лишь в том случае, если государство и правительственные органы играют ведущую роль в экономическом процессе, а также предоставляют гражданам политические, экономические и социальные гарантии. Степень эффективности человеческого капитала выделяется в качестве одного из показателей его конкурентоспособности и расценивается по отношению к категории элементов объектного содержания человеческого капитала: трудового и интеллектуального капитала, социального и институционального

капитала. Необходимо отметить, что, по оценкам исследователей, все элементы в настоящее время находятся на достаточно низком уровне [Рофе 2010: 276].

Под действием негативных политических факторов российский рынок вынужден переориентироваться, искать новых участников, которые могли бы производить и поставлять качественные и конкурентоспособные товары взамен ранее импортируемых. В сложившейся ситуации положительный эффект для российской экономики в целом может быть достигнут только при условии развития отечественных товаропроизводителей и замещения ими, насколько это возможно, освободившихся рыночных ниш. Для предприятий это – возможность в условиях государственного протекционизма повысить свои текущие финансовые показатели и нарастить потенциал для будущего экономического роста.

Важно сфокусировать свои усилия как на материальных, так и нематериальных активах, формирующих значительную часть стоимости предприятия, что позволит включиться в объективный процесс развития трудовых отношений. В современных условиях формирования постиндустриального общества переход к новым технологическим укладам выражается в гуманизации трудовых отношений, улучшении условий труда, развитии системы социального партнерства, появлении новых нестандартных форм занятости (виртуальная, дистанционная, фриланс, заемный труд), и повышении уровня и качества жизни населения. Прогрессивные тенденции развития реальной системы трудовых отношений находят отражение в появлении таких научных теорий и концепций, как качество жизни, качество условий труда. Эти концепции отражают формирование нового качественного состояния человеческих ресурсов и в сфере потребления, условий жизни (производства и воспроизводства человека), и в сфере производства материальных и духовных благ, трудовой деятельности.

Все эти прогрессивные формы и тенденции сосуществуют с псевдоинновационными формами, которые, по существу, свидетельствуют о регрессе в системе трудовых отношений. К ним можно отнести применяемые в условиях экономического кризиса различные формы оптимизации – расходы на персонал, сокращение работников, увольнение без пособий, снижение заработной платы. В результате чего возникают такие проблемы, как нарушение трудового законодательства, теневая занятость, громадный разрыв в доходах населения, сокращение численности трудовых ресурсов, появления трудовой миграции и т.п.

К сожалению, приходится признать, что в настоящее время на всех уровнях экономической системы и применительно ко всем субъектам трудовых отношений прослеживается деформация морально-нравственных принципов и норм поведения, что проявляется в коррумпированности чиновников, нарушениях трудовой морали предпринимателями, потери интереса у работников к знаниям, квалификации и мастерству. Исследуя так называемые инновационные формы и явления на рынке труда, ученые пытаются противопоставить им гуманистические концепции. Это концепции устойчивого развития человеческого потенциала и достойного труда. Применение концепции устойчивого развития к проблемам экономики труда предполагает обеспечение устойчивого воспроизводства рабочей силы, создание условий, адекватных человеческой природе, установление таких режимов труда и отдыха, чтобы продолжительность, интенсивность, условия и оплата труда по-

зволюли сохранять и развивать рабочую силу. Такие условия будут способствовать оптимальному функционированию производственной деятельности, сохранению работоспособности и производительности трудовых ресурсов, утверждению в его сознании новой нравственности, формированию новой эколого-экономической культуры. Концепция устойчивого развития напрямую связана с устойчивым воспроизводством рабочей силы, под которым понимается согласованность взаимодействия всех фаз и уровней воспроизводства для повышения уровня жизни нынешнего поколения, не снижая при этом аналогичные возможности для будущих поколений. Этот процесс осуществляется посредством рыночного саморегулирования и путем регулирующего воздействия государственных органов на всех уровнях.

Стимулирование конкуренции необходимо как для повышения эффективности бизнеса, так и для роста экономики государства в целом. Так как конкуренция является одним из ключевых явлений в рыночной экономике, государству необходимо поддерживать её. Основным средством является антимонопольное законодательство – законы и другие правительственные акты, способствующие развитию конкуренции, направленные на ограничение и запрещение монополий, препятствующие созданию монопольных структур и объединений, монополистических действий. В отдельных случаях нормы публичного законодательства распространяют свое действие не только на внутригосударственные отношения, но и на внешнеэкономические. Это называется принципом экстратерриториальности, и он закреплён во многих развитых экономиках; исключения составляют так называемые «малые экономики» с незначительными территориальными границами [Рудомино, Захаров 2012: 130]. Однако существует ряд факторов, препятствующих развитию конкуренции, которые не могут быть устранены с помощью применения антимонопольного законодательства. В связи с этим может быть также необходима разработка мер активной конкурентной политики, таких как: повышение защиты прав собственности, расширение экономической свободы и снятие инфраструктурных ограничений.

Литература

Рудомино В.А., Захаров Г.К. Антимонопольное регулирование в глобальной экономике: опыт России и зарубежных стран / В.А. Рудомино, Г.К. Захаров // Закон. – 2012. – №5. – 218 с.

Klaus Schwab / The Global Competitiveness Report 2012–2013 // Klaus Schwab // World Economic Forum Geneva, Switzerland // 2012. – 157 с.

Economic Forum Geneva, Switzerland // 2010. – 154 с.

Научная основа стратегии устойчивого развития Российской Федерации. – М., 2002. – 341 с.

Рофе А.И. Экономика труда: учебник. – М.: КНОРУС, 2010. – 288 с.