

УДК 331.103.32

Озерникова Т.Г., д. э. н., доцент, зав. кафедрой экономики труда и управления персоналом БГУЭП (г. Иркутск)

Кравцевич С.В., к. э. н., доцент кафедры экономики ЧитГУ (г. Чита)

ИЗМЕРЕНИЕ И ОЦЕНКА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РАБОТНИКА НА РЫНКЕ ТРУДА

В условиях рыночной экономики вопросы формирования, сохранения и повышения конкурентоспособности работников на рынке труда актуальны на различных уровнях управления. Для работника высокая конкурентоспособность является условием успешного трудоустройства и определенной социальной защищенности. Для организации наличие конкурентоспособного персонала — это необходимое условие достижения стратегических целей, поддержания высокой конкурентоспособности организации в целом. На макроуровне конкурентоспособность работников взаимосвязана с конкурентоспособностью национальной экономики и свидетельствует о степени достаточности ресурсов, направляемых на соответствующие цели, и их эффективном использовании.

В современной России вопросы конкурентоспособности работников весьма специфичны. Так, в частности, специалистами отмечаются наличие разрыва между декларацией потребности ряда организаций в профессионалах и готовностью работодателя нанять их на постоянную работу, бесперспективность политики найма «дешевых» работников и экономии на воспроизводстве качественной, конкурентоспособной рабочей силы, нежелание самих предприятий осуществлять инвестиции в формирование специфического человеческого капитала.

Рынок, создавая гибкую систему мотивационных механизмов интенсивного и высокопроизводительного труда, вместе с тем не гарантирует права на труд, доход, образование, социальную защиту, здоровье и т.д. В России в настоящее время ослаблены государственные гарантии занятости и социальной защиты населения, кроме то-

го, практически отсутствует поддержка государством системы совершенствования профессионального мастерства. В таких условиях степень социальной устойчивости отдельных работников, а также социально-профессиональных групп определяется уровнем их конкурентоспособности.

Констатация факта конкурентоспособности как экономического явления в настоящее время стала недостаточной, возникла необходимость оценки конкурентоспособности как свойства, присущего любому субъекту или объекту рыночных отношений. Разработка мер по повышению конкурентоспособности работников невозможна без ее измерения и оценки. Данная проблема представляет как теоретический, так и практический интерес, поскольку подходы к оценке конкурентоспособности недостаточно изучены и неоднозначно трактуются различными исследователями.

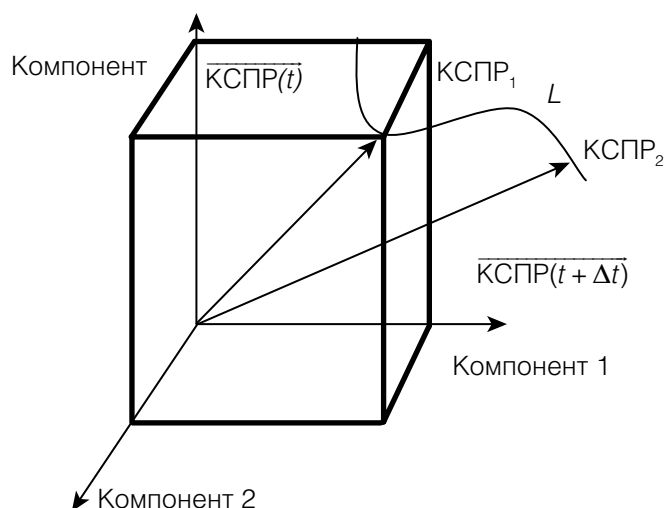


Рис. 1. Графическая интерпретация понятия конкурентоспособности работника

Конкурентоспособность работника нуждается в особом способе оценки: важно фиксировать не просто уровень квалификации, опыт, состояние здоровья работника, но и соответствие характеристик работника требованиям, которые диктует рынок. Необходима разработка качественно новой формы оценки — оценки *конкурентоспособности работников*.

На основе анализа имеющихся в научной литературе подходов к определению понятия «конкурентоспособность субъекта или объекта рыночных отношений» можно выделить два направления в развитии представлений о данном понятии.

1. Конкурентоспособность как способность «агента» (субъекта или объекта рыночных отношений) к конкурентоспособности.

2. Конкурентоспособность как комплексная характеристика «агента».

Указанные подходы не исключают, а дополняют друг друга, позволяют сформировать целостное представление о конкурентоспособности работника.

Конкурентоспособность работника может быть определена как комплексная характеристика работника, определяющая его сравнительные позиции на внутреннем

или внешнем рынке труда по отношению к другим работникам (т. е. способность к конкурентоспособности).

Графическая интерпретация понятия конкурентоспособности работника представлена на рис. 1. Оси трехмерной системы координат представлены компонентами конкурентоспособности работника. Показатели компонентов конкурентоспособности определяют некую конкурентоспособность работника ($КСПР_1$), которой соответствует вектор $\overline{КСПР}(t)$, указывающий на положение работника, занимаемое им в организации или на рынке труда в какой-то момент времени t . В момент времени $(t + \Delta t)$ конкурентоспособность работника изменяется и переходит в состояние $КСПР_2$, которому соответствует вектор $\overline{КСПР}(t + \Delta t)$. Данный вектор отражает динамику состояния конкурентоспособности работника относительно первоначального. Соединив точки $КСПР_1$ и $КСПР_2$, получаем линию L , которая показывает динамику конкурентоспособности работника с течением времени $(t + \Delta t)$.

Наибольший интерес при изучении конкурентоспособности работника представляет состав и структура конкурентоспособности как комплексной характеристики работника. В качестве основных компонентов могут быть следующие:

1. Психофизиологический компонент, включающий следующие элементы: пол, возраст, состояние здоровья, личностные качества, тип мотивации и др.

2. Профессионально-квалификационный компонент, включающий такие элементы, как уровень образования, квалификация, стаж работы по профессии, результативность труда и функциональность профессии.

3. Социальный компонент, включающий следующие элементы: семейное положение и доход работника.

Необходимо отметить, что предлагаемая структура не является жесткой, состав и структура комплексной характеристики могут быть дополнены.

Наиболее распространенной формой количественного выражения критерия является его представление в виде различных показателей. Конкурентоспособность может иметь как качественные, так и количественные характеристики. При измерении конкурентоспособности возникает необходимость выражения качественных характеристик в виде количественных величин.

Модель конкурентоспособности как оценочной социально-экономической категории имеет следующий вид:

$$КСП = КСП^H - КСП^P,$$

где $КСП$ — конкурентоспособность объекта как мера соответствия исследуемого объекта требованиям рынка; $КСП^H$ — номинальная конкурентоспособность, определяемая требованиями рынка к характеристикам объекта; $КСП^P$ — реальная конкурентоспособность, определяемая фактическими характеристиками объекта.

Для математической интерпретации данной модели можно предложить два подхода: *метод расстояний* и *метод сравнений*.

Метод расстояний. На основании выражения понятия «конкурентоспособность» векторной функцией полагаем возможным в качестве математической интерпретации модели конкурентоспособности использовать формулу определения длины вектора:

$$КСП = \sqrt{\sum_{i=1}^3 A_i \left(\sum_{j=1}^n x_{ij}^H - \sum_{j=1}^n x_{ij}^P \right)^2}, \quad (1)$$

где индекс i — компоненты конкурентоспособности (работника); j — элементы компонентов конкурентоспособности (работника); x_{ij}^H и x_{ij}^P — численные значения номинального и реального j -го элемента i -й

компоненты; c_i — численное значение коэффициента значимости i -й компоненты. Числовое значение i -й компоненты находится суммированием числовых значений по j -м составляющим этой компоненты.

Метод сравнений. Данный метод предполагает сравнение значений конкурентоспособностей исследуемых объектов («реальная» конкурентоспособность) с номинальным или эталонным значениями («номинальная» конкурентоспособность). По определению, *конкурентоспособность есть оценочная категория*, что предполагает собой сравнение исследуемого объекта с критерием оценки. Формула конкурентоспособности имеет следующий вид:

$$КСП = \left| \overline{КСП^H} \right| - \overline{прКСП}^{\frac{P}{КСП^H}}, \quad (2)$$

где $\left| \overline{КСП^H} \right| = \sqrt{\sum_{i=1}^3 A_i \left(\sum_{j=1}^n x_{ij}^H \right)^2}$ —

величина «номинальной» конкурентоспособности, а

$$\overline{прКСП}^{\frac{P}{КСП^H}} = - \frac{КСП^2 - КСП_P^2 - КСП_H^2}{2КСП_H}$$

проекция вектора «реальной» конкурентоспособности на вектор «номинальной» конкурентоспособности.

Полученное в результате измерения числовое значение конкурентоспособности является скалярной величиной, выражающейся действительным числом, представляющим собой количественную характеристику конкурентоспособности как социально-экономического явления. Соответственно, формула (1) позволяет графически интерпретировать первый подход, а формула (2) — второй подход.

Графическая интерпретация конкурентоспособности, согласно содержательному подходу (первому подходу), демонстрирует развитие способности объекта (в частности, работника) к конкурентоспособности. Графически данное положение выражается годографом L (рис. 2).

Графическое представление уровня конкурентоспособности выражается вектором $\overline{КСП}_1(t)$ с учетом требований к работнику внешней среды (с учетом номинального значения). При этом приближение числового значения конкурентоспособности к нулевой отметке (или уменьшение длины вектора конкурентоспособности $\overline{КСП}_1(t)$) свидетельствует о повышении уровня конкурентоспособности объекта (работника). Достижение экстремального значения конкурентоспособности, а именно равного нулевому значению ($КСП = 0$), что на практике маловероятно, свидетельствует о полном соответствии работника предъявляемым требованиям, что говорит о его высокой (максимальной) конкурентоспособности ($КСП_{max} = 0$).

Графическая интерпретация конкурентоспособности, согласно содержательному подходу, осуществляется в трехмерной системе координат, осями которой являются компоненты конкурентоспособности, и их шкалирование осуществляется в единицах конкурентоспособности, т.е. в системе скалярных величин (числовых значений).

Графическая интерпретация конкурентоспособности, согласно структурному подходу к анализу конкурентоспособности (второму подходу), выражается в разложении вектора «реальной», «номинальной» и «минимально допустимой» конкурентоспособности ($\overline{КСП}_P^2$, $\overline{КСП}_H^2$, $\overline{КСП}_{min}^2$) по его составляющим компонентам и в сравнении объемов кубов, образованных векторами «реальных», «номинальных» и «минимально допустимых» конкурентоспособностей. Чем больше объем образовавшегося куба (назовем его «кубом реальной конкурентоспособности»), соответственно, чем

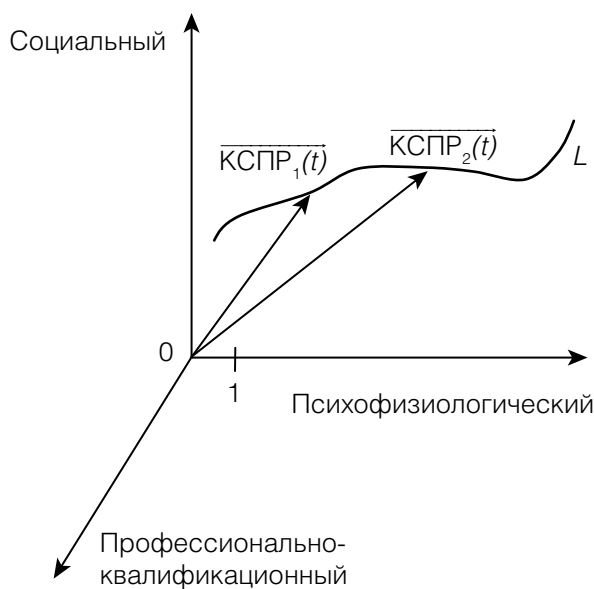


Рис. 2. Графическая интерпретация конкурентоспособности работника, согласно содержательному подходу к анализу конкурентоспособности (первому подходу)

ближе куб «реальной» конкурентоспособности к кубу «номинальной» конкурентоспособности, тем выше конкурентоспособность исследуемого объекта (работника).

Графическая интерпретация структурного подхода демонстрирует «реальную» конкурентоспособность ($\overline{КСП}_P^2$) относительно предъявляемых ему требований внешней среды, т.е. относительно «номинального» значения конкурентоспособности ($\overline{КСП}_H^2$) или относительно каких-либо других уровней значений конкурентоспособностей, например медианного значения конкурентоспособности (рис. 3).

Условие конкурентоспособности рассматриваемого объекта, например работника, в рассматриваемой графической интерпретации выражается приближением вектора «реальной» конкурентоспособности к вектору «номинальной» конкурентоспособности или приближением значений «реальных» конкурентоспособностей к «номинальным».

Графическая интерпретация конкурентоспособности проводится в трехмерной

системе координат, осями которой являются компоненты конкурентоспособности. Существенным отличием от предыдущей графической интерпретации выступает способ шкалирования осей координат. В данном случае шкалирование осуществляется в балльной системе измерения, что позволяет в графической интерпретации рассматривать такие виды конкурентоспособностей, как «реальная», «номинальная», минимально допустимая, медианная. Заметим, что в этом случае положение вектора в системе координат определяется числовым значением $c_i x_i$ компонентов, исчисляемых в балльной системе.

Разложение вектора номинальной конкурентоспособности ($\overline{КСП^H}$) по составляющим его компонентам определяет область возможных значений, которые может принимать «реальная» конкурентоспособность. На рис. 3 данное положение отражено «кубом конкурентоспособностей», который содержит в себе возможные «кубы реальных конкурентоспособностей».

Антиподом «куба конкурентоспособностей» выступает «куб недопустимых конкурентоспособностей». Аналогично «кубу конкурентоспособностей» «куб недопустимых конкурентоспособностей» определяется разложением вектора минимально допустимой конкурентоспособности ($КСП^{min}$) на его составляющие. Под «минимально допустимой» конкурентоспособностью нами понимается значение «реальной» конкурентоспособности, определяющееся суммой минимально допустимых значений конкурентоспособностей в балльной системе измерения по каждому из элементов и компонентов. Отметим, что рассматриваемый объект, например работник, имеющий значение «реальной» конкурентоспособности, равное минимально допустимому значению, характеризуется как неконкурентоспособный (неспособный к конкурентной борьбе). Показатели минимально допустимой конкурентоспособности и номинальной конкурентоспособности определяют

диапазон возможных значений конкурентоспособностей ($КСП^{ИHT} = КСП^H - КСП^{min}$), который, согласно формулам (1) и (2), определяется как:

$$КСП^{ИHT} = \sqrt{\sum_{i=1}^3 A_i \left(\sum_{j=1}^n x_{ij}^H - \sum_{j=1}^n x_{ij}^{min} \right)^2} = \left| \overline{КСП^H} \right| - \overline{прКСП_{КСП^H}^{min}}$$

где $\overline{прКСП_{КСП^H}^{min}}$ — проекция вектора «минимально допустимой» конкурентоспособности на вектор «номинальной» конкурентоспособности.

Соответственно, показатель минимально допустимой конкурентоспособности может применяться при анализе статических состояний конкурентоспособностей (например, при анализе состояния конкурентоспособности работника относительно полярных значений конкурентоспособностей).

Следующим этапом построения методики измерения конкурентоспособности является приведение переменных величин к их числовым значениям. Переменными величинами конкурентоспособности работника являются его качественные характеристики (элементы конкурентоспособности), выраженные числовыми значениями. $\overline{X}_i = \{x_{i1}, x_{i2}, \dots, x_{in}\}$ — вектор качественной характеристики по i -му компоненту представляется комплексом качественных характеристик.

Данный этап представляется методикой приведения, которая содержит в себе ряд составляющих ее методик: методику ранжирования, методику непосредственных оценок, методику приведения элементов и компонентов комплексной характеристики к балльной системе исчисления. Методика ранжирования предполагает установление вектора приоритета ($\overline{J}_k = \{j_{ik}\}$, где $i = 1, n, k = 1, Q$) групп признаков по каждой качественной характеристике работника,

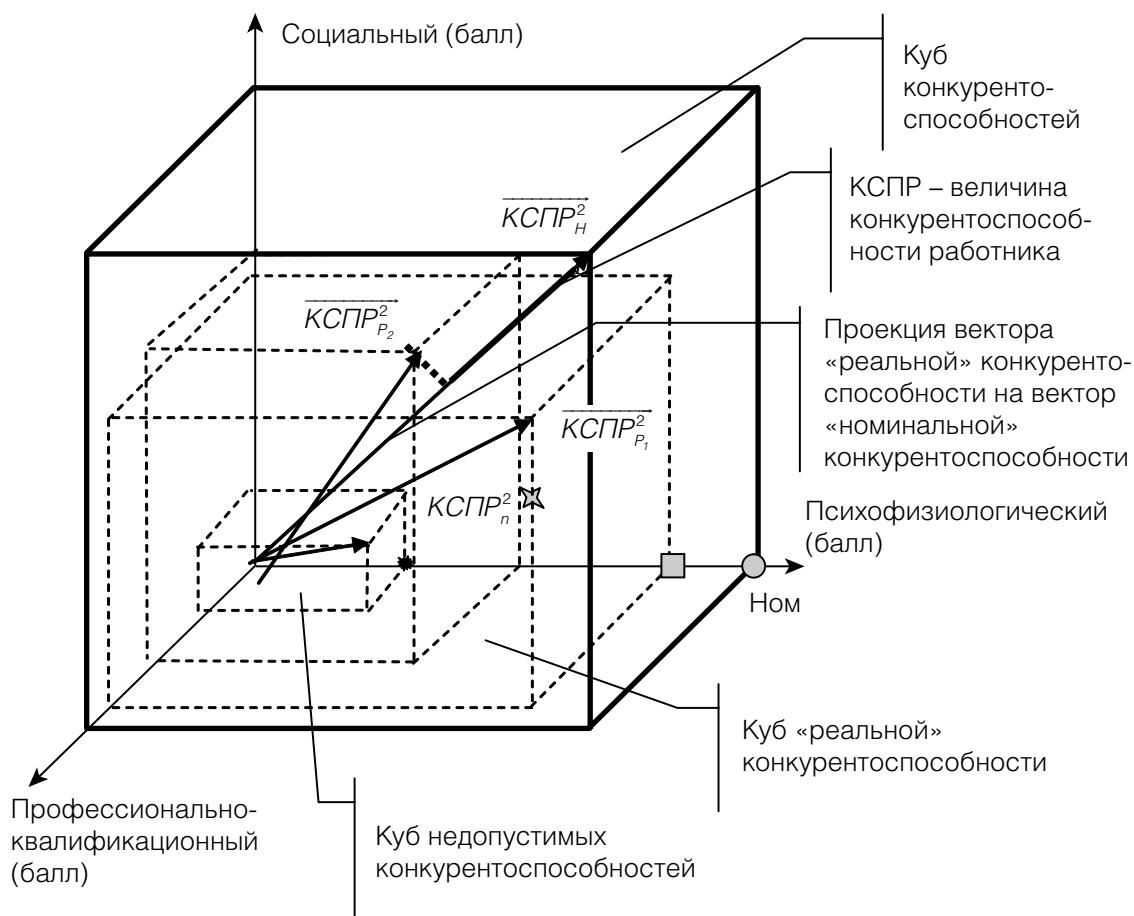


Рис. 3. Графическая интерпретация конкурентоспособности работника, согласно структурному подходу к анализу конкурентоспособности

в соответствии с требованиями рынка труда или конкретного работодателя. Необходимо установление групп значений признаков (j_i) и их ранжирование в соответствии с установленным критерием порядка: значения признака, полностью отвечающим предъявляемым требованиям, присваивается ранг 1, последующим, по мере уменьшения предпочтения, присваиваются последующие ранги. Таким образом, получаем векторы приоритета:

$$\begin{aligned} \bar{J}_1 &= \{j_{11}, j_{12} \dots j_{1n}\}, \\ \bar{J}_2 &= \{j_{21}, j_{22} \dots j_{2n}\}, \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \bar{J}_m &= \{j_{m1}, j_{m2} \dots j_{mn}\}, \\ \bar{J}_q &= \{j_{q1}, j_{q2} \dots j_{qn}\}. \end{aligned}$$

Данные векторы отражают порядок следования предпочитаемых значений признаков по каждому элементу конкурентоспособности. Например, при ранжировании значений такого признака, как «пол» (мужской или женский), ранг 1 будет присвоен значению признака, в большей степени предпочитаемому работодателями (например, «мужской»).

Метод ранжирования редко используется «в чистом виде», обычно он сочетается с методом непосредственных

оценок. С учетом особенностей предмета моделирования (конкурентоспособности работника) метод непосредственных оценок выглядит следующим образом. Разряд шкалы определяется в соответствии с выбранным максимальным разрядом приоритетного ряда из всей совокупности ранжируемых элементов ($|J_k|$, где B_m — разряд балльной шкалы, $|J_k|$ — разряд ранжируемой шкалы j -го элемента). Суть предлагаемого способа — в сопоставлении балльных и ранговых шкал: первому разряду ранговой шкалы сопоставим самый высокий балл по балльной шкале и так далее по убывающей. При сопоставлении балльных и ранговых шкал возможно несоответствие разрядности последних. В этом случае возможно использование метода наложения. Так, сопоставление шкал в случае пятибалльной шкалы, выглядит следующим образом (рис. 4):

Методика приведения элементов (компонентов) конкурентоспособности как комплексной характеристики к балльной системе предусматривает введение «номинальных», «реальных» и «минимально допустимых» значений элементов и компонентов конкурентоспособности. Номинальное значение интерпретируется как максимальное значение балльной шкалы, а «минимально допустимое» значение — как минимальное значение балльной шкалы. «Реальное» значение

элемента (x_j) определяется результатами исследования конкурентоспособности работника. «Номинальным» или «минимально допустимым» значением j -го элемента ($x_{jH}; x_{jmin}$) будет мера выраженности в балльной системе исчисления требований внешней среды. «Реальным» значением j -го элемента (x_{jP}) будет мера выраженности составляющих конкурентоспособности, как комплексной характеристики работника (в балльной системе исчисления).

Каждый компонент комплексной характеристики конкурентоспособности работника (психофизиологический, профессионально-квалификационный, социальный) представляет собой совокупность элементов. Таким образом, числовое значение компонента определится суммой числовых значений его элементов

$$x_i = \sum_{j=1}^n x_{ij}$$

где — числовое значение j -го элемента i -й компоненты. Причем сумма «номинальных» значений элементов определит «номинальное» значение компонента (x_{iH}), и аналогично сумма «реальных» значений элементов определит «реальное» значение компонента (x_{iP}), а сумма «минимально допустимых» значений — «минимально допустимое» значение элемента (x_{imin}).

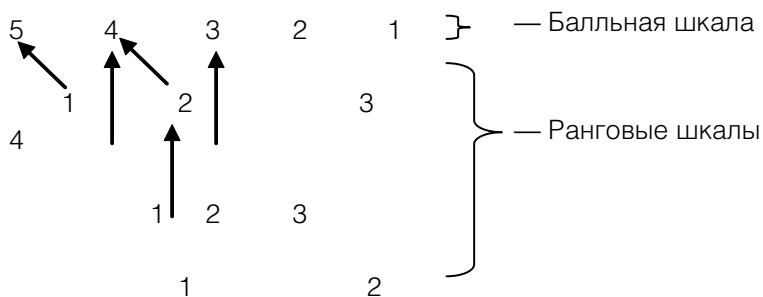


Рис. 4. Методика приведения разноразрядных ранговых шкал к разрядам балльной шкалы

Таким образом, возможно вычисление «номинальной», «реальной» и «минимально-допустимой» конкурентоспособности:

$$КСП^H = \sqrt{\sum_{i=1}^3 A_i \left(\sum_{j=1}^n x_{ij}^H \right)^2},$$

$$КСП^P = \sqrt{\sum_{i=1}^3 A_i \left(\sum_{j=1}^n x_{ij}^P \right)^2},$$

$$\text{и } КСП^{min} = \sqrt{\sum_{i=1}^3 A_i \left(\sum_{j=1}^n x_{ij}^{min} \right)^2}.$$

«Номинальное» значение конкурентоспособности характеризует «идеальное» состояние комплексной характеристики исследуемого объекта («идеального работника»). «Реальное» значение конкурентоспособности характеризует существующее в настоящий момент времени состояние комплексной характеристики исследуемого объекта («реального работника»). «Минимально допустимое» значение конкурентоспособности характеризует состояние работника, которое явно можно охарактеризовать как неконкурентоспособное.

Под значением конкурентоспособности мы понимаем меру соответствия объекта исследования

$$(КСП = \sqrt{\sum_{i=1}^3 A_i \left(\sum_{j=1}^n x_{ij}^H - \sum_{j=1}^n x_{ij}^P \right)^2})$$

требованиям внешней среды, выраженную скалярной величиной. Значение конкурентоспособности, выраженное показателем конкурентоспособности, отражает рейтинг работника в рассматриваемой совокупности.

Таким образом, под измерением конкурентоспособности работника понимается процедура представления комплекса качественных характеристик работника в виде

условно-абсолютной величины — единицы конкурентоспособности. Измеряемой величиной является свойство конкурентоспособности работника, а предметом измерения выступают его качественные характеристики.

Результатом измерения конкурентоспособности работника выступает показатель рейтинга работника, т.е. мера соответствия требованиям внешней среды.

Мы предлагаем рассматривать первичное и вторичное измерение конкурентоспособности. Основной целью первичного измерения выступает получение показателя конкурентоспособности как условно абсолютной величины, а целью вторичного измерения является получение аналитических показателей конкурентоспособности. Анализ опыта отечественных и зарубежных исследователей в области конкурентоспособности дает весьма неоднозначное представление об ее измерении и оценке. Отметим, что существующие в научной литературе подходы к измерению конкурентоспособности различных объектов можно отнести к первичному измерению. Рассмотрены методики, предложенные Л. Миляевой¹ и Г. Койнаш¹, И. М. Лифицем², Р. А. Фатхутдиновым³, Л. Ивановской и Н. Сусловой⁴, А. А. Крылова и Ю. В. Прушинского⁵. Отличиями предлагаемой ме-

¹ Миляева Л. К вопросу о комплексной оценке уровня конкурентоспособности работников промышленных предприятий // Человек и труд. 2000. №4. С. 80–84.

² Лифиц И. М. Теория и практика оценки конкурентоспособности товаров и услуг. М.: Юрайт-М, 2001.

³ Фатхутдинов Р. А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент. М.: Книготорговый центр «Маркетинг», 2002

⁴ Ивановская Л. Конкурентоспособность управленческого персонала // Маркетинг. 1999. №6. С. 35–46.

⁵ Крылов А. А. Управление персоналом предприятия: Учеб. пособие для вузов / Под ред. А. А. Крылова, Ю. В. Прушинского. М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2002.

тодики являются ее универсальность, выражающаяся в возможности применения данной методики относительно любых категорий работников, а также в отношении других объектов исследования (фирмы, товары и др.), наглядность, выражающаяся в возможности графической интерпретации результатов измерения с помощью диаграмм конкурентоспособностей работников, многокритериальность, выражающаяся в наличии достаточного числа аналитических показателей конкурентоспособности и вариативность, выражающаяся в возможности применения в измерении конкурентоспособности работников двух математических моделей (двух формул), в зависимости от поставленных задач исследования.

По нашему мнению, измерение и оценка конкурентоспособности — это различные процессы. Так, измерение конкурентоспособности работника — это способ выражения его конкурентоспособности количественной величиной. Оценка конкурентоспособности, исследование конкурентных преимуществ и потенциала конкурентоспособности работников — это способы интерпретации результатов измерения.

Остановимся на вторичном измерении конкурентоспособности, результатом которого является получение комплекса аналитических показателей, позволяющих оценить конкурентоспособность работника с различных сторон.

Аналитические показатели в соответствии с вариативностью методики измерения конкурентоспособности классифицируются по способу образования на показатели статики и показатели динамики. К показателям статики относятся индивидуальный коэффициент конкурентоспособности и показатель средней конкурентоспособности. Показатели динамики — это коэффициент соотношения конкурентоспособностей, коэффициент полезности и эластичность конкурентоспособности.

Индивидуальный коэффициент конкурентоспособности, или коэффициент адекватности (соответствия),

$$k_{ад} = \frac{\overline{прКСПР^{P}_{КСПР^H}} - \overline{прКСПР^{min}_{КСПР^H}}}{\overline{КСПР^H} - \overline{прКСПР^{min}_{КСПР^H}}};$$

$$k_{ади} = \frac{c_i \sum_{j=1}^n (x_{ji}^P - x_{ji}^{min})}{c_i \sum_{j=1}^n (x_{ji}^H - x_{ji}^{min})},$$

где x_{ji}^P , x_{ji}^H и x_{ji}^{min} — числовые значения «реального», «номинального» и «минимального» i -го компонента, представляют собой соотношение «реальной» величины конкурентоспособности работника («реального» значения конкурентоспособности) и «номинальной» («номинальное» значение конкурентоспособности) и выражают степень полезности работника для организации, показывают, в какой степени работник отвечает требованиям, предъявляемым ему со стороны работодателя. С помощью данного коэффициента определяется ценность работника для организации. При величине коэффициента адекватности, близкому к нулю ($k_{ад} \rightarrow 0$), конкурентоспособность работника характеризуется как низкая, при приближении величины коэффициента адекватности к единице ($k_{ад} \rightarrow 1$) — как высокая. Спектр областей возможного использования рассматриваемого коэффициента достаточно широк. Коэффициент может найти применение в работе служб управления персоналом организации.

Коэффициент полезности, или предельная конкурентоспособность работника,

$$P'(t) = \Delta КСПР(t) \Delta t = \frac{КСПР(t_1) - КСПР(t_2)}{t_2 - t_1} = МКСПР(t)$$

КСП

($x'_i(t) = \Delta x_i(t) \Delta t$), определяется отношением разности конкурентоспособностей к временному интервалу (показатель предельной величины) и выражает меру полезности работника для рассматриваемого объекта. Коэффициент полезности отражает быстроту адаптации работника к непрерывно изменяющимся требованиям внешней среды (требованиям со стороны работодателя или рынка труда), способность работника к конкурированию. Возможная область применения коэффициента — оценка эффективности управления конкурентоспособностью работника (работников).

Показатель эластичности конкурентоспособности выражает меру относительной чувствительности и показывает относительное изменение конкурентоспособности под действием относительного изменения отдельного компонента:

$$E_{KSP_i} = \frac{KSP_{t_2} - KSP_{t_1}}{KSP_{t_1}} \frac{C_{i,t_1} X_{i,t_1} - C_{i,t_2} X_{i,t_2}}{C_{i,t_1} X_{i,t_1}},$$

где KSP_{t_2} и KSP_{t_1} — конкурентоспособность работника в моменты времени t_1 и t_2 , X_{i,t_2} и X_{i,t_1} — численное значение i -й компоненты конкурентоспособности работника во время t_1 и t_2 . Показатели эластичности конкурентоспособности по i -м компонентам показывают, динамика каких компонентов комплексной характеристики оказывает большее влияние на изменение общего уровня конкурентоспособности работника. Коэффициент эластичности конкурентоспособности может применяться при оценке эффективности управления конкурентоспособностью. Он выражает степень чувствительности работника (работников) к мероприятиям, проводимым для повышения его конкурентоспособности (мероприятия, направленные на профессионально-квалификационную компоненту, социальную и т.п.).

Коэффициент соотношения конкурентоспособностей выражает меру соотношения двух значений конкурентоспособностей ($k_{KSP} = KSP_1 / KSP_2$) и отражает степень превосходства конкурентоспособностей работников. Выбор соотносимых величин зависит от целей аналитической работы: анализа состояний (динамики, статике) или анализа характеристик (свойств) исследуемых объектов (индивидуум, совокупность). В первом случае, при анализе динамики, рассматриваемые величины могут принадлежать одному или разным временным промежуткам, одному или различным работникам. Во втором случае соотносимые величины могут характеризовать как индивидуальную конкурентоспособность, так и совокупную. Коэффициент может использоваться при оценке эффективности управления конкурентоспособностью как показатель, отражающий тенденцию в динамике конкурентоспособности работника или работников, а также выступает одной из характеристик персонала организации.

Показатель средней конкурентоспособности — обобщающий показатель, определяющий усредненную величину конкурентоспособности по рассматриваемой категории работников:

$$\overline{KSP_j} = \sum_{m=1}^n KSP_m / n,$$

где $\overline{KSP_j}$ — средняя конкурентоспособность по выделенной j -й группе с количеством работников n . Показатель средней конкурентоспособности выступает в качестве критерия результативности субъектов управления конкурентоспособностью. Кроме того, данный показатель выступает одной из характеристик персонала организации.

На этапе представления результатов измерения может быть проведена графическая интерпретация результатов измерения, а также кластерный и трендовый анализ конкурентоспособностей работников.

В рамках графической интерпретации результатов измерения конкурентоспособ-

ностей работников строится диаграмма конкурентоспособностей — графическое изображение соотношений конкурентоспособностей работников в системе компонентов конкурентоспособности (социальный, профессионально-квалификационный, психофизиологический).

Диаграммы конкурентоспособностей работников могут быть классифицированы на диаграмму статики и диаграмму динамики. Основное предназначение диаграммы динамики — это выявление тенденций в динамике уровня конкурентоспособности работника (работников) в системе компонентов или выявление тенденции развития способности к конкурированию. Диаграмма статики предназначена для выявления соотношения распределения конкуренто-

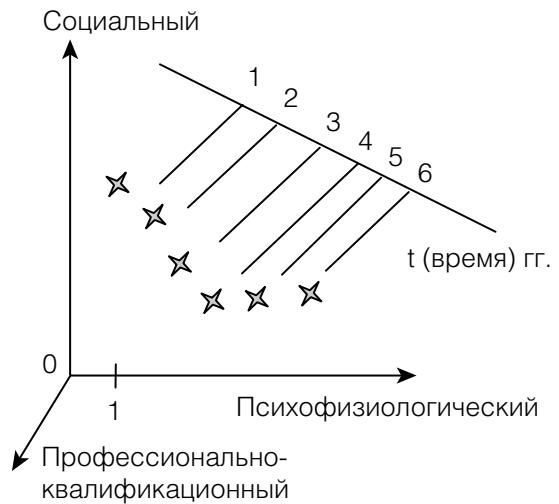


Рис. 5. Диаграмма динамики конкурентоспособностей работников во времени

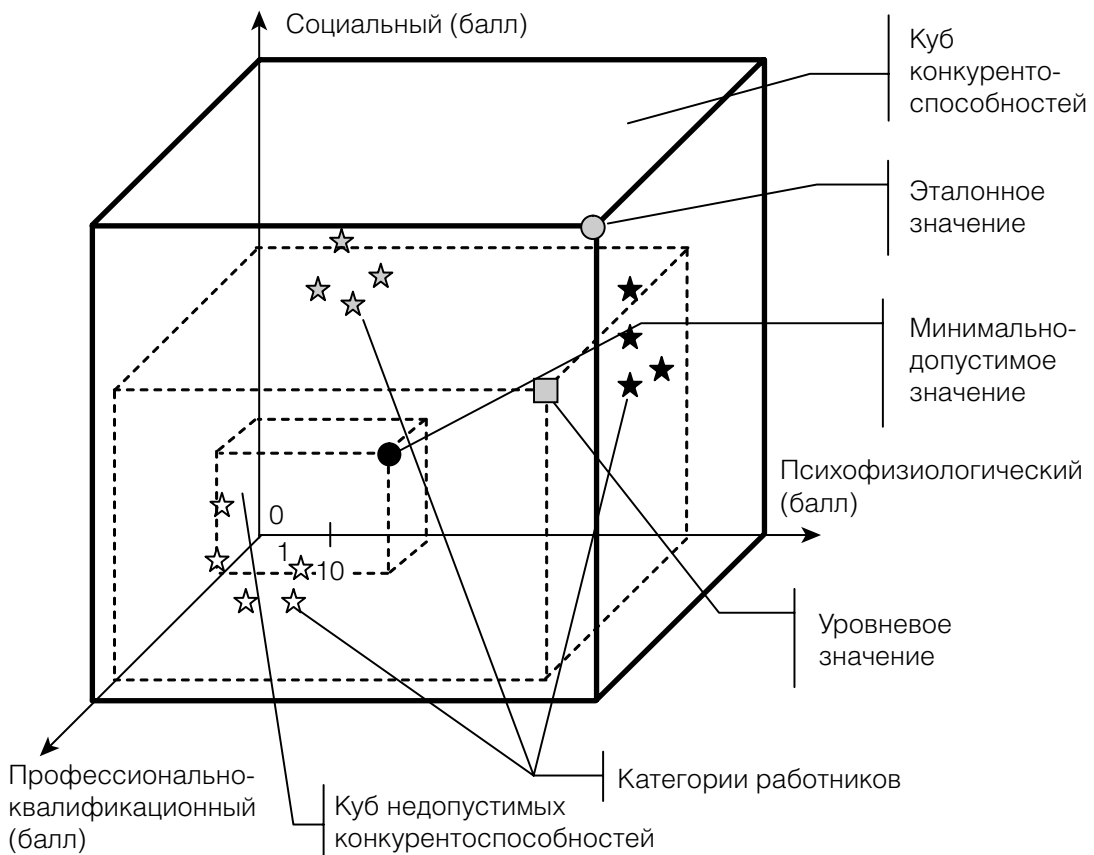


Рис. 6. Диаграмма статики конкурентоспособностей работников в заданном временном интервале

способностей работников в системе компонентов конкурентоспособности в определенный момент времени.

Диаграмма динамики представлена на рис. 5. Для ее построения обязательно вынесение вспомогательной временной шкалы. Кроме того, необходимо обеспечить однородность рассматриваемых объектов исследования, что предполагает построение диаграммы по определенной категории работников (например, рабочие), или по одной форме измерения (например, средних показателей, максимальных показателей и т. д.).

Построение диаграммы статики (рис. 6) предполагает вынесение на диаграмму множества структур исследуемых объектов. Например, вынесение на диаграмму категорий работников, классифицируемых по функциональному признаку, что предполагает введение дополнительных условных обозначений, связанных с обозначением на диаграмме категорий работников. Учитывая, что диаграмма соответствует конкретному моменту времени, на диаграмме выделяются эталонные («куб конкурентоспособности») и уровневые значения конкурентоспособностей исследуемых объектов (номинальное значение «идеального работника», уровень конкурентоспособности категории работников за предшествующий период).

Отметим, что рассмотрение такого социально-экономического явления, как «конкурентоспособность работников» по отношению к какой-либо экономической организационной структуре (отрасль, фирма, регион), предопределяет возможность отражения на диаграмме результатов исследования любого масштаба.

Литература

1. Крылов А. А. Управление персоналом предприятия: Учеб. пособие для вузов/Под ред. А. А. Крылова, Ю. В. Прушинского. М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2002.
2. Лифиц И. М. Теория и практика оценки конкурентоспособности товаров и услуг. М.: Юрайт-М, 2001.
3. Озерникова Т. Г. Конкурентоспособность работника: понятие, исследование, управление. Иркутск: БГУЭП, 2007.
4. Милыева Л. К вопросу о комплексной оценке уровня конкурентоспособности работников промышленных предприятий// Человек и труд. 2000. № 4. С. 80-84.
5. Фатхутдинов Р. А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент. М.: Книготорговый центр «Маркетинг», 2002.
6. Хлопова Т. В. Развитие трудового потенциала и конкурентоспособности работников в современных условиях. Методология и практика исследования: Монография. Иркутск: БГУЭП, 2004.

Статья поступила в редакцию 11.01.2008

T. Ozernikova, Doctor of Economics, associate professor, head of the Chair of Labor Economics and Personnel Management, Baikal State University of Economics and Law

S. Kravtsevich, PhD (Econ.), associate professor, Chair of Economics, Chita State University

LABOR MARKET PERSONNEL COMPETITIVENESS LEVEL IDENTIFICATION AND ASSESSMENT

Personnel competitiveness level identification, maintenance and increase are topical issues for any manager operating in the market economy. The individual's high competitiveness level is a prerequisite for holding a good position and becoming a socially protected person. The company personnel high competitiveness level is a prerequisite for achieving the business strategic goals and maintaining a high business position in the competition. The personnel competitiveness level is interconnected with the national economy competitiveness level on the macro-level. It is a manifestation of the economic resource sufficient volume and its good and efficient use.