

УДК 331.5

Казаков М. В., главный специалист Департамента управления персоналом ОАО «Промсвязьбанк», г. Москва, ferer1@yandex.ru



РОЛЬ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА В КОНКУРЕНЦИИ МЕЖДУ СУБЪЕКТАМИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

В современном мире продолжают дискуссии о качестве человеческого капитала в организации и влиянии данного ресурса на конкурентоспособность субъектов профессионального предпринимательства. В связи с этим автор данной статьи изучает различные подходы к рассмотрению конкурентоспособности персонала и ее роль в конкуренции между субъектами предпринимательства. Целью работы является проведение анализа используемых в науке дефиниций конкурентоспособности персонала как субъекта трудовых правоотношений и выделение теорий, отражающих различные подходы к восприятию объекта конкурентоспособности на рынке труда, формы его организации, а также изучение системы качества человеческого капитала как основного фактора конкурентоспособности персонала, выявление его особенной роли во влиянии на конкурентоспособность субъектов предпринимательства.

Ключевые слова: конкуренция, конкурентоспособность персонала, теории определения конкурентоспособности персонала, качество человеческого капитала, предпринимательство.

Введение

Одной из важнейших задач управления персоналом является обеспечение эффективного использования человеческих ресурсов в рамках общего менеджмента организации. Данная деятельность очень трудна, поскольку, как отмечают некоторые ученые, практикующие в области управления персоналом, во-первых, организация не может существовать без людей [1], во-вторых, для успешной ее работы необходимо подобрать сотрудников, способных своими индивидуальными качествами и уров-

нем квалификации обеспечить достижение поставленных целей. При этом становится очевидным, что простое наличие персонала у субъекта предпринимательской деятельности не позволяет говорить, что он конкурентоспособен на рынке товаров и услуг, а это значит, что внимание нужно уделять не столько количественной, сколько качественной составляющей человеческих ресурсов. В связи с этим следует рассмотреть ключевой элемент, такой как человеческий капитал организации, а затем определить его значение в конкурентоспособности персонала и конкурентоспособности компании.

Человеческий капитал и конкурентоспособность субъектов предпринимательства

Впервые термин «человеческий капитал» стал использоваться в трудах американского экономиста Т. Шульца, который исследовал экономики слаборазвитых стран. На основе проведенного анализа Т. Шульц заявил, что улучшение благосостояния бедных людей зависит не только от земли, техники или их усилий, а в большей степени от знаний, которые являются своего рода «человеческим капиталом». По его мнению, «...все человеческие способности являются или врожденными, или приобретенными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов... Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом» [2].

На взгляд автора, предложенная Т. Шульцем концепция отразила основные черты человеческого капитала, возможно, что вследствие этого в настоящее время большинство западных и отечественных ученых оценивают человеческий капитал как совокупность приобретенных знаний, навыков, мотиваций и энергии, которыми обладают работники и которые могут быть использованы в течение определенного периода времени для осуществления деловой деятельности [3].

В то же время сущность человеческого капитала как экономической категории определяется через систему отношений различных экономических субъектов по поводу рационального, устойчивого его воспроизводства на основе прогрессивного развития науки в целях производства конкретных товаров, услуг, дохода, повышения жизненного уровня, решения проблемы неравномерности мирового и регионального развития на основе персонифицированных экономических интересов субъектов. Поэтому человеческий капитал организации может быть оценен рыночными инструментами.

В отличие от других факторов производства, стоимость человеческого капитала постоянно растет, в то время как стоимость оборудования в процессе эксплуатации снижается. Об этом свидетельствует то, что в сложившихся научных подходах к определению и составу факторов производства всегда присутствуют человеческие ресурсы. Например, одни авторы к факторам производства относят людей, финансовую политику, технику и технологию, другие — людские, информационные, финансовые и материальные ресурсы [6]. Классическим стал подход, при котором к факторам производства относят труд, землю и капитал [7].

В условиях развития современного предпринимательства для повышения результативности процесса производства классические инструменты манипулирования, такие как физический капитал и земля, практически неприменимы. Для их четкой работы необходимы огромные финансовые затраты, что не может себе позволить среднестатистическая организация, поэтому наиболее перспективным направлением деятельности остается работа с людьми, и именно человеческий фактор во многом определяет развитие компании.

Кадровая стратегия современных субъектов предпринимательской деятельности основывается, как правило, на одной из концепций организации трудовых отношений, которые выступают в роли ее идеологического содержания. А. Р. Алавердов справедливо отмечает, что исторически первой в науке управления оформилась доктрина «эффективного потребления трудовых ресурсов» [8]. Данная теория подразумевает полное игнорирование влияния личностного фактора на процесс и результаты производства, под ее влиянием формируется отношение к работникам как к потребляемому ресурсу. На кадры распространяются традиционные методы оптимизации ресурсных затрат. При этом оплата труда осуществляется на минимальном уровне, а общие усло-

вия труда поддерживаются на законодательно установленном пороге.

Применение этой теории было возможно в отраслях, использующих малоквалифицированный труд, однако, с развитием технического прогресса, усложнением производства такой подход оказался неэффективным.

В конце 20-х годов прошлого века в США начала развиваться новая концепция трудовых отношений, которая получила в дальнейшем наименование «развитие человеческого капитала организации» [9]. Она основана на отношении к работникам не как к потребляемым ресурсам, а как к элементу капитала предприятия, что требует улучшения качественных характеристик его структуры и работы.

Современная экономическая ситуация не позволяет полномасштабно реализовать положения теории «развития человеческого капитала», поскольку требует создания гармоничной системы ротации кадров; учета важности человеческого фактора; необходимости формирования корпоративной культуры и командного мышления.

В связи с этим ядром кадровой политики субъектов предпринимательства может выступить своеобразный синтез указанных концепций, который должен объединять в себе ценности теории «развития человеческого капитала» с методологической базой теории «эффективного потребления трудовых ресурсов».

Степень реализации рассматриваемых подходов во многом зависит от положения, которое занимает предприятие на рынке товаров и услуг. Методы управления персоналом у субъекта, играющего доминирующую роль на товарном рынке, и у обычного (либо малого) предприятия будут различными. В тоже время может наблюдаться обратная тенденция — зачастую «направленность воздействия на трудовой потенциал работников во многом определяет вектор экономического развития как отдельного предприятия, отрасли, так и страны в целом» [9].

Важно отметить, что следствием некоторой стабилизации рынка товаров и услуг в России стало усиление конкуренции, что серьезнейшим образом повлияло на развитие теории человеческого капитала в российской экономической науке. Представляется, что в таком случае следует обратить внимание на некоторые историко-теоретические аспекты становления науки о конкуренции.

Как считает определяющее большинство исследователей, первые труды, в которых рассматривались теоретические основы конкуренции, появились в экономической науке лишь к середине XVIII в. Существенную роль в этой связи сыграли исследования основоположников классической политэкономии [10]. Они утверждали, что конкуренция — это нечто объективно данное, пронизывающее всю производственную и торговую деятельность, а субъективные причины могут только ограничивать или видоизменять ее. При всем многообразии видов конкуренции наибольшее внимание классики уделяли ценовой конкуренции. Например, А. Смит, исследуя взаимоотношение цены товара, спроса и предложения, указывал на роль конкуренции, которая должна выступать в роли весов, уравнивающих эти три элемента. Так, «когда предложение слишком велико, цена будет падать тем ниже, чем больше конкуренция между продавцами, или, смотря по тому, насколько важным окажется для них быстрее сбыть этот товар» [11].

Одним из достижений экономической науки того периода времени стало выделение пяти условий совершенной, «чистой» конкуренции, или идеальной конкурентной среды. Применяя признаки рассматриваемого явления к рынку трудовых ресурсов, можно сделать вполне закономерный вывод о том, что данный рынок является рынком «чистой конкуренции», поскольку каждый его субъект так или иначе заинтересован в соблюдении условий совершенной конкурентной борьбы, хоть и обладает особыми характеристиками (примером может служить

ситуация, когда перед HR-менеджментом ставится задача переманить конкретного высококлассного специалиста).

Однако рынок труда нельзя назвать рынком «чистой конкуренции», это обусловлено в первую очередь спецификой обращающегося на нем «товара». Каждый работник индивидуален, поэтому оценить количественное и качественное содержание «товара» на таком рынке зачастую невозможно.

Заслуживает внимание мнение известного исследователя конкуренции Ф. Хайека, который отмечал, что «конкуренция — это средство координации, распространения и освоения знания» [12]. В таком случае конкурентная борьба предстает не разрушительной силой экономики, а фактором, определяющим прогресс, повышающим эффективность производства.

Зачастую детальное изучение вопросов конкурентоспособности российских компаний дифференцируется на два направления:

- 1) анализ технологии и методов организации производства;
- 2) анализ качества человеческого капитала.

Бесспорно, что на сегодняшний день достижение конкурентоспособности субъектов предпринимательской деятельности как на отечественном, так и на международном рынке, невозможно без использования современного технико-технологического оборудования производства, а также без применения высокоэффективных методов организации производственных процессов. Еще одним фактором, требующим внимания, является обеспечение безопасности персонала и экологичности производства. Важно отметить, что технологии, используемые в процессе производства, стали одним из факторов, определяющих конкурентоспособность субъектов предпринимательства.

Однако положительный результат новаций в бизнесе, будь то внедрение новых технологий или современные организационно-

экономические реформы, как правило, достигается благодаря человеческим ресурсам. Именно поэтому необходимо согласиться с мнением тех авторов, которые считают, что реализация концепции экономического развития возможна только при условии адекватного наращивания материально-технического и трудового потенциала [13]. Человек представляет собой конкурентное богатство предприятия, которое необходимо развивать вместе с другими ресурсами.

В настоящее время во всем мире конкурентоспособность субъекта предпринимательской деятельности совместно с технологиями и способами организации труда определяют обеспеченность квалифицированным персоналом, а также организационные структуры и формы работы, степень мотивации, которые позволяют сотрудникам достичь высокого уровня конкурентоспособности, эффективнее использовать трудовой потенциал. Таким образом, конкурентоспособность организации может быть достигнута только совокупностью трех элементов (конкурентоспособный персонал, конкурентоспособные технологии, конкурентоспособные способы менеджмента).

В отличие от административно-командных методов, рыночные инструменты хозяйствования организуют гибкую систему мотивационной заинтересованности в повышении эффективности труда, что, однако, не обеспечивает работнику права на труд, бесплатное образование, дополнительную социальную защиту, здоровье и т. д. Такие различия позволяют некоторым ученым говорить о том, что сегодня работники страдают от отсутствия гарантии занятости, социальной защиты, государственной поддержки в части совершенствования профессионального мастерства, укрепления здоровья, решения бытовых проблем [14]. Представляется, что в сложившихся условиях степень социальной устойчивости отдельных работников, а также социально-профессиональных групп работающих, определяемая во многом уровнем их конкуренто-

способности, зависит от развития органов общественного контроля (профессиональных союзов, трудовых комиссий, организаций по защите прав работников), а также от определенных качественных характеристик трудового потенциала конкретного работника.

Высокий уровень конкурентоспособности персонала, как уже было отмечено, является одним из важных условий эффективной работы субъектов предпринимательской деятельности, однако, в то же время он обеспечивает его обладателям определенный уровень личной экономической безопасности и социальной устойчивости.

Дефиниции о конкурентоспособности персонала

Анализ научных источников по проблеме управления человеческими ресурсами показывает, что использование термина «конкурентоспособность» относительно человека как субъекта экономической жизни является достаточно распространенным явлением. Однако авторы останавливаются на понятии конкурентоспособности на рынке труда, но при этом далеко не однозначны в своих формулировках.

Отдельные ученые под конкурентоспособностью работника понимают «...способность конкретного работника к индивидуальным достижениям в труде, представляющим вклад в достижение организационных целей» [13]. Однако предлагаемая концепция сложно согласуется с родовым понятием конкуренции, под которой в самом общем виде выступает соперничество нескольких субъектов в достижении схожей цели [14].

В этой связи более разработанной является позиция А. К. Семенова и В. В. Улитиной, которые под рассматриваемым термином понимают «свойство работника успешно выдерживать конкуренцию на рынке тру-

да в сравнении с работниками аналогичных профессий, специальностей, уровня квалификации» [15].

Схожую дефиницию предлагает М. В. Федяева, считающая, что конкурентоспособность работника есть степень развития комплекса применяемых в процессе трудовой деятельности способностей индивида и его квалификации — свойство индивида, характеризующее степень удовлетворения конкретной потребности в его рабочей силе по сравнению с другими индивидами [16].

Используемые в российской экономической науке определения конкурентоспособности персонала как субъекта трудовых правоотношений позволяют выделить две разные теории, отражающие различные подходы к восприятию объекта конкурентоспособности на рынке труда, формы его организации.

Приверженцы первой теории [15] за основу конкурентных преимуществ на рынке труда берут трудовой потенциал, рабочую силу, управленческий потенциал, человеческий капитал. Данные авторы рассматривают конкурентоспособность персонала как специфический вид товарной конкурентоспособности, который определяется потребительской стоимостью реализуемого товара, его качественной определенностью. Они связывают конкурентоспособность персонала с качеством рабочей силы (квалификацией, специализацией, возрастом, полом, талантом и т. п.) и для определения меры конкурентных преимуществ на рынке труда сопоставляют некоторые из указанных характеристик в различных конкурирующих группах.

Важно указать, что к основным элементам, определяющим позицию товара «рабочая сила», сторонники данной теории [16, 20] относят: формы и виды занятости; условия занятости и труда; качество труда; имидж работника; дисциплину труда; обладание корпоративными установками; трудовое поведение; затраты на подготовку; транзакционные издержки и т. д.

Можно согласиться с мнением С. И. Сотниковой, которая отмечает, что величина качественных характеристик человеческого капитала, позволяющая «конкурировать», «состязаться», претендовать на «качественные», «престижные», «хорошие» и т. п. рабочие места — это не конкурентоспособность, а один из показателей, характеризующих функциональное качество рабочей силы» [16]. При этом функциональное качество рабочей силы не может являться показателем конкурентоспособности и в силу того, что не может быть оценено в рамках существующих систем оценки.

Качественные характеристики рабочей силы во многом детерминированы нуждами и потребностями носителей этих характеристик, а не создаются в той мере, в какой это необходимо для эффективной работы субъектов предпринимательской деятельности и экономики страны в целом. Таким образом, более целесообразно говорить о качестве труда, а именно: степени соответствия трудовой деятельности персонала компании тем требованиям, которые предъявляются к качеству выполняемой работы или оказываемых услуг. Косвенно об этом свидетельствует и то, что конкурентоспособность обусловлена не только качественными характеристиками рабочей силы, но и условиями найма и труда персонала. В качестве примера можно привести двух медиков, имеющих одинаковую квалификацию, однако, работающих в разных лечебных учреждениях. Один работает в обычной муниципальной больнице, а другой — в частном медицинском центре. Условия найма и труда у них разные, первый лечит людей с использованием устаревшего оборудования и получает за это небольшую заработную плату. Второму доступно самое современное оборудование, и он имеет гораздо более высокий доход.

В качестве основного принципа, определяющего специфику и конкретно-видовое содержание конкурентоспособности, *представители второй теории* [16] рассматривают механизм приведения конкурентных

преимуществ рабочей силы (способности к труду) в функционирующее состояние. Представляется, что данная концепция более полно отражает специфику конкурентоспособности персонала.

Сторонники рассматриваемого подхода считают, что конкурентоспособность на рынке труда обусловлена:

- социально-экономическими и производственно-техническими условиями, при которых происходит максимально эффективное использование способностей работника;
- производительными способностями индивида, которые отвечают требованиям, предъявляемым работодателем;
- динамическим согласованием потребностей работника и работодателя, происходящим не в ущерб организму и интересам личности работника, организационным целям;
- минимизацией совокупных затрат в течение периода трудовой активности работника.

Таким образом, конкурентоспособность, по мнению С. И. Сотниковой [16], жестко связана с:

- рабочей силой как таковой и в значительной мере сводится к ее качественным характеристикам;
- участием человека в производственной деятельности в качестве ее многогранного субъекта и в значительной мере сводится к характеристикам функционального качества труда;
- экономическими возможностями и ограничениями работодателя.

Можно прийти к выводу, что конкурентоспособность зависит от такой организационно-экономической формы потребляемого субъектами предпринимательской деятельности товара, как «рабочая сила». Благодаря этому конкурентоспособность получает свое конкретное наименование: «конкурентоспособность трудовых ресурсов», «конкурентоспособность персонала», «конкурентоспособность работника».

Представляется, что выделение указанных понятий абсолютно оправданно, так как образование, развитие и реализация конкурентоспособности происходят на различных уровнях:

- на уровне конкретного сотрудника — конкурентоспособность работника;
- на уровне компании — конкурентоспособность персонала компании;
- на региональном, национальном и международном уровне — конкурентоспособность трудовых ресурсов.

Заключение

Конкурентоспособность персонала можно определить как степень развития комплекса используемых в процессе трудовой деятельности способностей всех работников компании. Это то свойство персонала, которое характеризует степень удовлетворения потребности субъекта предпринимательской деятельности в рабочей силе. Такая дефиниция, на наш взгляд, позволяет дифференцировать персонал в соответствии с уровнем его потенциальной и реальной полезности для субъектов предпринимательской деятельности. Таким образом, происходит выборка наиболее талантливых сотрудников с позиций оценки качества человеческого капитала.

В итоге человеческий капитал, подобно физическому капиталу, обеспечивает своему обладателю более сложную профессию, больший доход, т. е. более высокое качество жизни. Конкурентоспособность персонала определяется не мерой потребности компании в персонале, а соотношением объема и структуры человеческого капитала персонала количеству и качеству выполняемой им работы, тем самым обеспечивая конкурентоспособность субъекту предпринимательской деятельности.

Список литературы

1. Алавердов А. Р. Управление персоналом в коммерческом банке. М.: Соминтэк, 1997. С. 17–18;

- Дятлов В. А., Травин В. В. Основы кадрового менеджмента. М.: Дело, 1996. С. 6.
2. Фицценс Ж. Человеческий капитал: как измерить и увеличить его стоимость. iTeam http://www.iteam.ru/publications/human/section_44/article_3000.
3. Мешкова А. Н., Лобанова Е. А. Человеческий капитал как базовая составляющая конкурентного потенциала организации // Сборник тезисов докладов Пятого международного научного конгресса «Роль бизнеса в трансформации российского общества — 2010». М.: ООО «Global Conferences», 2010.
4. Информационный ресурс «Википедия» (<http://ru.wikipedia.org/wiki/Microsoft>). Дата доступа 29 октября 2010 г.
5. Астахова Т., Толкачева Е. Человеческий ресурс и человеческий капитал: разница понятий или подходов управления // Управление человеческим потенциалом. № 4. 2006.
6. Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш. Экономика и управление М., 2005. С. 47.
7. Борисов Е. Ф. Факторы производства: земля, труд, капитал и организация М., 1997. С. 21; Маршалл А. Принципы экономической науки. В 3-х т. Т. 2. М.: Прогресс, 1993. С. 15.
8. Алавердов А. Р. Стратегический менеджмент в банке. М.: Московская финансово-промышленная академия, 2005. С. 100–107.
9. Хлопова Т. В. Развитие трудового потенциала и повышение конкурентоспособности персонала предприятий. Дисс. ... докт. экон. наук. Иркутск, 2004. С. 4.
10. Зейналова М. Л. Особенности неоклассической теории совершенной конкуренции. Комментарий // Вестник Финансовой академии при Правительстве РФ. 2001. № 4 (20). С. 59.
11. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. Кн. 1–3. М., 1993. С. 175–176.
12. Хайек Ф. Конкуренция как процедура открытия // Мировая экономика и международные отношения. 1989. № 12. С. 73.
13. Абрамов В. Л. Управление конкурентоспособностью экономических систем / Моск. междунар. высш. шк. бизнеса МИРБИС. М.; Пермь: Пермский УНТИ, 2004. С. 40–41; Портер М. Конкуренция / Пер. с англ. М.: Изд. дом «Вильямс», 2005. С. 37.

14. *Азоев Г. Л., Челенков А. П.* Конкурентные преимущества фирмы. М.: ОАО «Типография «НОВОСТИ», 2000. С. 49–53
15. *Андреева Л., Миргородская Е.* Взгляд на системную конкурентоспособность как доминанту устойчивого развития экономики // *Экономист*. 2004. № 1. С. 81–88.
16. *Сотникова С. И.* Конкурентоспособность рынка труда: генезис социально-экономического содержания // *Маркетинг в России и за рубежом*. 2006. № 2. С. 95–108.
17. *Кирцнер И.* Конкуренция и предпринимательство / Пер. с англ. под ред. проф. А. Н. Романова. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. С. 27; *Портер М.* Конкуренция и компетенция. М.: «Вильямс», 2006. С. 49–50.
18. *Семенов А. К., Улитина В. В.* Словарь бизнес-терминов. [Электронный ресурс]. HR-portal (<http://wiki.hr-portal.ru/HrWiki>).
19. *Федяева М. В.* Брэнд работодателя как один из факторов повышения конкурентоспособности работника // *Межвузовский сборник научных трудов по итогам III Открытой научной конференции ВолгГТУ «Молодежь и экономика: новые взгляды и решения»*, 2006. С. 59.
20. *Данилов И. П., Данилова Т. В.* Бенчмаркинг как основа создания конкурентоспособного предприятия / под ред. С. Ю. Михайлова. М., 2005. С. 35–38.

M. Kazakov, Chief Specialist of HR Department, Promsvyazbank, Moscow, ferer1@yandex.ru

ROLE OF COMPETITIVENESS OF THE PERSONNEL IN A COMPETITION BETWEEN SUBJECTS OF BUSINESS

In the modern world there are many discussions about quality of the human capital to the organizations and about the influence of this resource on competitiveness of business. In this connection, the author of given paper considers various approaches to consideration of competitiveness of the personnel and his role in a competition between subjects of business. The purpose of this work is the analysis of definitions of competitiveness of the personnel used in a science as subject of labour legal relationship, and allocation of the theories reflecting various approaches to perception of object of competitiveness on a labour market, forms of his organization. Also the study of system of quality of the human capital as a major factor of competitiveness of the personnel, his definition and his revealing an especial role in influence on competitiveness of subjects of business is carried out.

Key words: competition, competitiveness of the personnel, theory of definition of competitiveness of the personnel, quality of the human capital, business.