

МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ОПРЕДЕЛЕНИЮ И ОЦЕНКЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА

Н.А. Николаев¹, М.Н. Полещук²

¹ Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург, Россия

² Научно-исследовательский институт эффективности и безопасности горного производства (НИИОГР), г. Челябинск, Россия

В статье обоснована научная и практическая актуальность развития теории и методологии управления конкурентоспособностью персонала. Рассмотрены теоретические представления о взаимосвязи понятия «конкурентоспособность персонала» с взаимосвязанными явлениями: «конкурентный потенциал», «трудовой потенциал», «конкурентоспособность предприятия», «конкурентоспособность товаров и услуг» и другими. На основе проведенных теоретических исследований разработан авторский методический подход к оценке конкурентоспособности персонала.

Представлены результаты проведенных эмпирических исследований влияния конкурентоспособности персонала на показатели эффективности труда с обоснованием репрезентативности методом «гнездовой выборки». Установлены и теоретически объяснены прямые эмпирические зависимости эффективности труда от показателей конкурентоспособности персонала.

Ключевые слова: конкурентоспособность персонала, методический подход к определению и оценке конкурентоспособности персонала, зависимость эффективности труда от конкурентоспособности персонала.

Введение

Условия функционирования современных российских предприятий характеризуются динамично меняющейся внешней средой: растущим давлением со стороны конкурентов, нестабильностью спроса на товары и услуги, дефицитом высококвалифицированных кадров на рынке рабочей силы. В этих условиях одним из главных резервов и факторов долгосрочного устойчивого развития предприятия является его персонал.

Долгосрочное, устойчивое развитие предприятия в высококонкурентной среде невозможно без целенаправленной, высоко мотивированной, согласованной деятельности квалифицированного персонала.

Вместе с тем, внутриорганизационная среда, система управления персоналом, сложившаяся на многих отечественных предприятиях, не позволяет решить проблему формирования, сохранения и развития высококонкурентоспособного персонала (как способного реализовать цели работодателя в контексте согласования ценностных и стоимостных характеристик труда). То есть персонала, который в условиях высокой конкуренции способен обеспечивать требуемый уровень конкурентоспособности и динамику развития предприятия. Менеджменту предприятий необходим методический инструментарий по оценке, сохранению и развитию конкурентоспособного персонала.

В научно-методической литературе представлен широкий спектр работ, посвященных управлению конкурентоспособностью персонала.

Теоретические и методические разработки, посвященные оценке и повышению конкурентоспособности персонала на основе развития чело-

веческого капитала организации представлены в трудах отечественных и зарубежных исследователей: Борисовой Н.Н. [2], Ли Жуньнань [4], Казакова М.В. [5], Митрушовой М.Л. [6], Пушкаревой К.А. [7], Хлоповой Т.В. [8] и других.

Подходы к оценке и управлению конкурентоспособностью персонала на основе развития компетенций персонала рассмотрены в публикациях: Бавыкиной Е.Н. [9], Галузо Е.А. [10], Гармидер А.А. [11], Ксенофонтовой Х.З. [12], Цветкова В.Я. [13] и других.

Исследования, в которых конкурентоспособность персонала в условиях изменяющейся внешней среды рассматривается с точки зрения способности обеспечивать эффективную деятельность организации в условиях соперничества с конкурентами, представлены трудами отечественных и зарубежных ученых: Капустянова К.А., Гелета И.В. [14], I. Katane [15], Никоненко А.В. [16], Потуданская В.Ф., Новикова Т.В., Ваховский В.В. [17], Сапиженко В.В. [18] и других.

Конкурентоспособность персонала с позиции соответствия требованиям работодателя рассматривается в публикациях Сотниковой С.И., Немцевой Ю.В. [20], Шапиро С.А. [21] и других.

Методы оценки и повышения конкурентоспособности персонала как способности полноценно выполнять свой функционал для обеспечения эффективности и безопасности функционирования предприятия представлены в работах Артемьева В.Б. [22], Галкиной Н.В., Горшенина В.Ф. [23].

Подходы к оценке конкурентоспособности персонала на основе сравнения соотношения ценности и цены услуг работников для организации с

работниками конкурентов представлены в работах Артемьева В.Б., Волкова С.А., Лисовского В.В., Галкина В.А., Макарова А.М. [24], Галкиной Н.В., Захарова С.И., Коркиной Т.А. [25] и других.

Несмотря на разработки отечественных и зарубежных авторов, представленные в научно-методической литературе, актуальность анализа и развития методических подходов к определению и оценке конкурентоспособности персонала сохраняется и обусловлена рядом причин.

Во-первых, не достаточно раскрыт механизм формирования и развития конкурентоспособности персонала, требует исследование соотношение между базовыми категориями: «конкурентоспособность персонала» и «конкурентоспособность товара», «конкурентоспособность предприятия» в общей теоретической системе понятий экономики труда, что имеет важное значение с методологических позиций.

Во-вторых, в научной литературе отсутствуют труды, посвященные исследованию количественного влияния конкурентоспособности персонала на показатели эффективности и результативности труда, которые могут служить надежной теоретической и эмпирической базой для анализа труда персонала.

В-третьих, при рассмотрении проблем повышения конкурентоспособности персонала основное внимание исследователи уделяют оценке и развитию профессиональных и личностных качеств работников, однако, вопросы оценки и совершенствования организационно-экономических отношений между работодателем и работниками недостаточно представлены в трудах отечественных и зарубежных ученых.

Все выше перечисленные обстоятельства определяют высокую актуальность исследования и научно-практическую значимость проблемы оценки и формирования механизма развития конкурентоспособности персонала.

Целью настоящей статьи является разработка методического подхода к определению и оценке конкурентоспособности персонала для повышения эффективности труда, конкурентоспособности предприятия.

Теория

В условиях высокой конкуренции, динамично меняющейся внешней среды перед собственниками и руководителями организаций встает задача формирования персонала, способного достигать целей и обеспечивать динамику развития предприятия в условиях конкуренции с персоналом других организаций.

Прежде всего, остановимся на содержании понятия «конкурентоспособность персонала» как способность сотрудников достигать целей предприятия, обеспечивать требуемую эффективность функционирования и развития.

Согласно устоявшимся представлениям определение содержания любого понятия предполагает определение существенных признаков, которые в совокупности достаточны для того, чтобы отличить данное явление от других и познать его содержания [1, с. 52]. В соответствии с диалектической логикой Г.Ф.В. Гегеля определение это «качество, которое есть «в себе» в простом нечто и сущностно находится в единстве с другими моментами этого «нечто», можно назвать его определением, поскольку это слово в более точном его значении отличает от определенности вообще [3, с. 185].

Дать определение понятию – значит, с одной стороны, указать в нем необходимые и достаточные существенные признаки для того, чтобы при помощи них отличить данный предмет от всех других предметов, а с другой стороны – раскрыть сущность предмета.

Под оценкой в настоящей статье понимается сравнение имеющихся характеристик с имманентными, свойственными определенному качественному уровню конкурентоспособности персонала.

Таким образом, следует отличать определение конкурентоспособности персонала от оценки. Иными словами, определение отвечает на вопрос: «что такое конкурентоспособность персонала?»; оценка отвечает на вопрос: «как количественно измерить и определить качественный уровень конкурентоспособности персонала?».

Рассмотрим логическую последовательность формирования качества «конкурентоспособность персонала». Источником формирования качественных свойств является «конкуренция» (позднелат. *concurrentia* от *concurrere* сталкиваться) – соперничество, соревнование людей, групп, организаций в достижении сходных целей, лучших результатов в определенной общественной сфере.

Подходы к определению и оценки «конкурентоспособности персонала» в трудах отечественных и зарубежных авторов представлены в табл. 1.

Как видно из представленных подходов, в современной отечественной и зарубежной литературе, на сегодняшний день среди ученых нет единства в понимании содержания понятия «конкурентоспособность персонала». Данное понятие является многозначным и рассматривается в разных аспектах.

В соответствии с классическим представлением о науке как «системы знаний» нам необходимо определить место рассматриваемого явления (предмета) в цепи явлений, которые это явление формируют и характеризуют. В силу этого необходимо рассмотреть слагаемые понятия «конкурентоспособность персонала», а также его взаимосвязь с такими явлениями: «конкурентоспособность предприятия», «конкурентоспособность товаров».

Таблица 1

Подходы к определению понятия «конкурентоспособность персонала»

№	Подходы к определению и оценке «конкурентоспособности персонала»	Сущность подходов	Авторы
1	Подход на основе определения и оценки характеристик человеческого и трудового капитала работников	В основе определения и оценки конкурентоспособности персонала лежит определение и оценка характеристик человеческого и трудового капитала работников	Борисова Н.Н. [2], Гулямова Н.Х., Ли Жунънань [4], Казаков М.В. [5], Митрушова М.Л. [6], Пушкарева К.А. [7], Хлопова Т.В. [8] и другие
2	Компетентностный подход – на основе определения и оценки компетенций работников	Основой определения и оценки конкурентоспособности персонала является определение и оценка индивидуальных компетенций работников и совокупных компетенций персонала	Бавыкина Е.Н. [9], Галузо Е.А. [10], Гармидер А.А. [11], Ксенофонтова Х.З. [12], Милеева Л.Г., Цветков В.Я., Пушкарева К.А. [13] и другие
3	Компетентностно-маркетинговый подход – на основе определения и оценки компетенций работников, характеризующих способность соперничать во внешней среде	Основой определения и оценки конкурентоспособности персонала является оценка компетенций и других качеств работников, характеризующих способность соперничать во внешней среде с персоналом конкурирующих организаций	Гелета И.В. [14], Капустянова К.А., Никоненко А.В. [16], I. Katane [15], Потуданская В.Ф., Новикова Т.В., Ваховский [17], Сапиженко В.В. [18] и другие
4	Подход к определению и оценке на основе удовлетворения персонала требованиям работодателя	В основе определения конкурентоспособности персонала является оценка качеств, которые характеризуют его способность удовлетворять требованиям работодателей, определяющая его способность конкурировать на рынке рабочей силы	Мазин А.Л. [19], Сотникова С.И., Немцева Ю.В. [20], Шапиро С.А. [21] и другие
5	Функциональный подход – на основе оценки структурированности и степени выполнения работниками своего функционала	Конкурентоспособность оценивается на основе структурированности, степени выполнения функционала работниками всех уровней управления	Артемьев В.Б. [22], Галкина Н.В., Горшенин В.Ф. [23] и другие
6	Ценностно-стоимостной подход – на основе соотношения ценности и стоимости услуг работников по сравнению с работниками-конкурентами	Конкурентоспособность работников определяется и оценивается путем сравнения соотношений ценности и стоимости услуг, оказываемых работниками предприятию по сравнению с соотношением работников-конкурентов	Артемьев В.Б., Волков С.А., Лисовский В.В., Галкин В.А., Макаров А.М. [24], Галкина Н.В., Захаров С.И., Коркина Т.А. [25]

Как уже отмечалось выше, исходной предпосылкой понимания «конкурентоспособности» является конкуренция. «Конкурентоспособность персонала» является частным понятием по отношению к более общему понятию конкурентоспособности.

В соответствии с трудовой теорией стоимости К. Маркса заключающийся в товарах и услугах труд носит двойственный характер. Как пишет Маркс «Всякий труд, есть, с одной стороны, расходование человеческой рабочей силы в физиоло-

гическом смысле, – и в этом своем качестве одинакового, или абстрактно человеческого, труд образует стоимость товаров. Всякий труд есть, с другой стороны, расходование человеческой рабочей силы в особой целесообразной форме, и в этом своем качестве конкретного полезного труда он создает потребительные стоимости» [28].

Если рассматривать конкурентоспособность персонала как соотношение эффективности деятельности персонала с эффективностью деятельности персонала конкурирующего предприятия, то

с одной стороны, необходимо оценивать затраты живого и овеществленного труда, который образует стоимость товаров и услуг. А с другой стороны, необходимо оценивать результаты, которые образуют потребительные стоимости (потребительские ценности).

Эффективность деятельности персонала выражается формулой:

$$\mathcal{E}_{\text{перс.}} = \text{ЦРТ} / (\mathcal{Z}_{\text{ж.труд.}} + \mathcal{Z}_{\text{ов.труд.}}), \text{ ед.,} \quad (1)$$

где ЦРТ – потребительская ценность результатов деятельности персонала (потребительная стоимость), выраженная в денежной форме, руб. Определяется рыночным путем в соответствии с теорией предельной полезности; $\mathcal{Z}_{\text{ж.труд.}}$ – затраты живого труда на создание потребительской ценности (потребительной стоимости), чел.-ч. или в денежном выражении стоимости рабочей силы, руб.; $\mathcal{Z}_{\text{ов.труд.}}$ – затраты овеществленного труда на создание потребительской ценности, руб. Затраты овеществленного труда включают в себя все затраты на средства производства: орудия и предметы труда (затраты на материалы, электроэнергию, амортизацию основных средств и т. д.).

Конкурентоспособность персонала как результат его деятельности можно выразить формулой:

$$\Pi_{\text{конкур.перс.}} = \mathcal{E}_{\text{перс.}} / \mathcal{E}_{\text{перс.конкур.}} \quad (2)$$

где $\mathcal{E}_{\text{перс.}}$ – эффективность деятельности персонала оцениваемой организации; $\mathcal{E}_{\text{перс.конкур.}}$ – эффективность деятельности персонала конкурирующей организации.

Таким образом, конкурентоспособность персонала определяется как свойство, характеризующее степень удовлетворения потребностей работодателя по соотношению ценностных и стоимостных характеристик его деятельности по сравнению с персоналом конкурирующих организаций.

В нашем исследовании мы отличаем понятия «конкурентоспособность персонала» и «конкурентоспособность работника». Персонал представляет собой совокупность работников организации, занятых трудовой деятельностью. Следовательно, в структуре конкурентоспособности персонала необходимо выделить «конкурентоспособность работников», а также организационно-экономические отношения, в которые они неизбежно вступают в процессе трудовой деятельности.

Если конкурентоспособность персонала – это свойство, характеризующее степень реализации потребностей работодателя в достижении ценностных и стоимостных характеристик их деятельности по сравнению с персоналом конкурирующих организаций, то конкурентоспособность работника – это свойство, характеризующее степень реализации потребностей работодателя в части ценностных и стоимостных характеристик труда в сравнении с работниками конкурентами.

В процессе своей трудовой деятельности работники вступают между собой в организационно-экономические отношения, от характеристик ко-

торых зависит эффективность их совместной деятельности, а значит и конкурентоспособность персонала.

Схема взаимосвязи понятий, характеризующих формирование конкурентоспособности персонала и предприятия, представлена на рис. 1.

В нашем исследовании мы рассматриваем конкурентоспособность персонала двойственно: как результат деятельности и конкурентоспособность персонала как качества работников и организационно-экономические отношения между ними. Конкурентоспособность персонала как результат и конкурентоспособность персонала как качество диалектически взаимосвязанные явления.

Действительно, с одной стороны, если эффективность деятельности персонала или отдельного работника выше чем эффективность деятельности персонала конкурирующей организации или работника-конкурента, то он должен обладать определенными качествами (мотивацией, квалификацией, целеустремленностью и т. д.), которые обеспечивают его конкурентоспособность.

С другой стороны, если персонал обладает необходимыми и достаточными качествами, которые позволяют ему осуществлять деятельность более эффективно, чем конкуренты, то и эффективность его будет выше.

Практический интерес представляет анализ качеств работников и характеристика организационно-экономических отношений, которые формируют конкурентоспособность персонала и оказывают влияние на конкурентоспособность предприятия.

Методический подход к оценке конкурентоспособности персонала и исследованию влияния на эффективность и результативность труда

Работнику, как субъекту организационно-экономических, социально-трудовых, управленческих и прочих отношений, характерны особые качества, которые определяют эффективность его деятельности в организации.

В нашем исследовании мы выделили те качества работника, которые оказывают наибольшее влияние на эффективность его труда, профессионального развития в организации, а значит, являются определяющими его конкурентоспособность (табл. 2), на основе этого разработана шкала оценки конкурентоспособности работника (табл. 3).

Оценка проводится как минимум двумя субъектами организационно-экономических отношений: самооценка работником и оценка его непосредственным руководителем.

На основе результатов оценки по предложенной шкале показатель конкурентоспособности работника рассчитывается по формуле:

$$\Pi_{\text{конкур.р.}} = \sum \Pi_{\text{конкур.р.и}} / (\Pi_{\text{конкур.р. max.}} \cdot n), \quad (3)$$

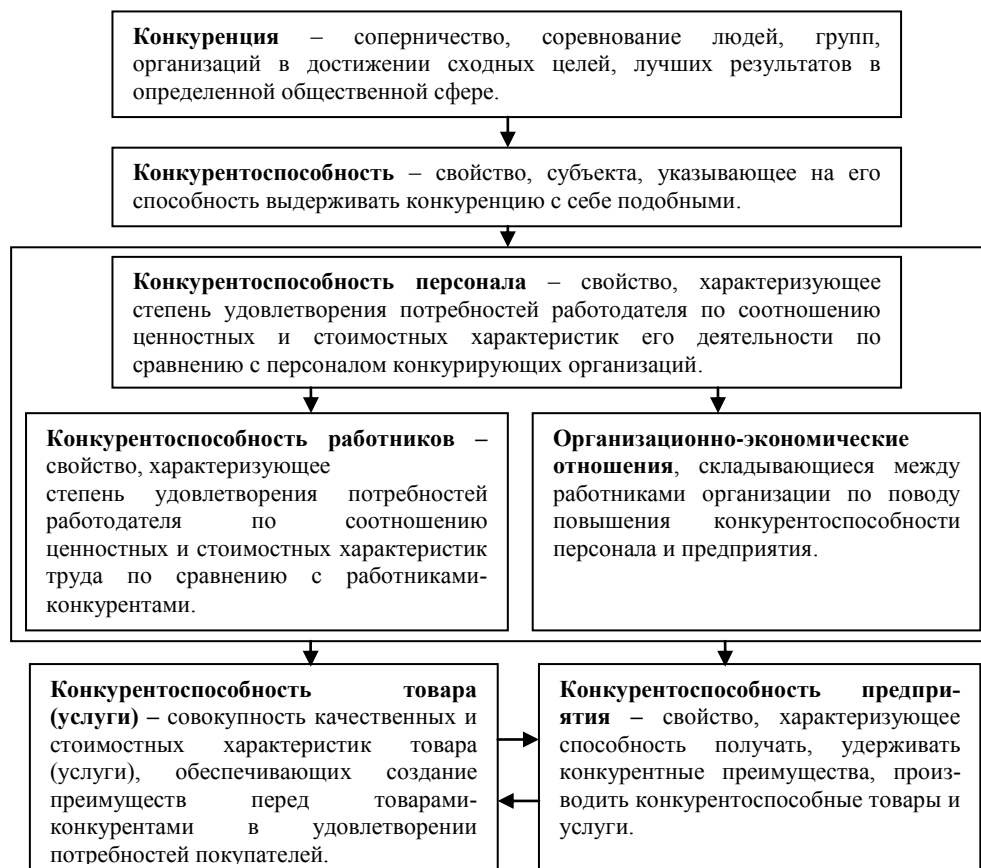


Рис. 1. Схема взаимосвязи понятия «конкурентоспособность персонала» с другими понятиями

Качества, составляющие конкурентоспособность работника

Таблица 2

Качество	Функция качества в конкурентоспособности работника
1. Трудовой потенциал	Система физических и духовных качеств человека, определяющих возможность его участия в трудовой деятельности, способность достигать в заданных условиях определенных результатов, а так же совершенствоваться в процессе труда
1.1. Психофизиологические качества	Физическое и психическое здоровье – источник жизненных сил и трудовой энергии человека
1.2. Квалификация	Знания, понимание, умение, навыки, творческие способности, определяющие возможности человека выполнять или осваивать выполнение определенной трудовой деятельности
1.3. Личностные качества	Дисциплина, ответственность, черты характера, определяющие его отношение к труду и членам коллектива
2. Мотивация	Внутреннее или внешнее побуждение к труду для достижения целей. Мотивация определяет желание и необходимость достижения целей организации человеком ради удовлетворения собственных социально-экономических потребностей, а также стремление человека к саморазвитию
3. Целеустремленность	Целеустремленностью является качество, определяющее способность личности или сотрудников организации, достигать целей в условиях борьбы с сотрудниками конкурирующих организаций, которые преследуют свои интересы и цели, часто вступающие с ними в прямое противоречие
4. Социально-этические качества	Этические и нравственные ценности сотрудника, определяющие отношение к организации, в которой трудится человек, к ее ценностям и интересам. Этические и нравственные ценности человека регулируют его поведение в организации и являются факторами адаптации и отношения человека к организации и ее сотрудникам

Таблица 3

Шкала оценки конкурентоспособности работника

Оценка, балл	Уровень конкурентоспособности работника	Трудовой потенциал			Мотивация к выполнению трудовых функций (преобладающий тип) (4)	Мотивация к саморазвитию и развитию организации (преобладающий тип) (5)	Целеустремленность (6)	Социально-этические качества работника (7)
		Состояние здоровья (1)	Уровень квалификации (2)	Личностные качества (3)				
3	Высоко конкурентоспособный работник	Отличное состояние здоровья, способствующее эффективному выполнению трудовых функций и саморазвитию	Квалификация существенно выше требований к выполняемым трудовым функциям и задачам развития предприятия.	Профессионально важные личностные качества (ответственность, пунктуальность и другие) полностью проявляет инициативу по улучшению своей деятельности	Работник увлечен выполнением своих трудовых функций. Действует самостоятельно и проявляет инициативу по улучшению своей деятельности	Работник увлечен (действует по своей инициативе) саморазвитием и повышением своей конкурентоспособности. По своей инициативе вносит предложения по развитию организации	Работник делает все необходимое для достижения согласованных целей и закономерно достигает их	Работник разделяет главные ценности организации. Социально-этическое поведение работника соответствует нормам, принятым в организации
2	Средне конкурентоспособный работник	Нормальное состояние здоровья не мешающее выполнять свои трудовые функции и саморазвитию	Квалификация по большинству характеристик соответствует требованиям к выполняемым функциям и задачам развития предприятия	Основные профессионально важные личностные качества соответствуют требованиям предприятия	Работник вовлечен руководителем в выполнение своих трудовых функций. Действует самостоятельно и охотно откликается по улучшению своей деятельности	Работник вовлечен (охотно действует по предложению руководителя) в саморазвитие и повышение своей конкурентоспособности. Отклоняется на предложение к саморазвитию за счет решения задач развития организации	Работник делает все что может и как может для достижения целей и в большинстве случаев достигает их	Работник разделяет главные ценности организации. Социально-этическое поведение работника соответствует главным нормам, принятым в организации или незначительно отклоняется от них

Окончание табл. 3

Оцен-ка, балл	Уровень конкурентоспособности работника	Трудовой потенциал			Мотивация к выполнению трудовых функций (преобладающий тип) (4)	Мотивация к саморазвитию и развитию организации (преобладающий тип) (5)	Целеустремленность (6)	Социально-этические качества работника (7)
		Состояние здоровья (1)	Уровень квалификации (2)	Личностные качества (3)				
1	Низко конкурентоспособный работник	Незначительные нарушения состояния здоровья, не мешающие выполнять свои трудовые функции и развитию личного трудового капитала	Квалификация существенно ниже требований к выполняемым трудовым функциям и задачам развития предприятия	Профессионально важные качества частично (меньшая часть) соответствуют требованиям предприятия	Работника часто необходимо принуждать к выполнению своих трудовых функций	Работника необходимо принуждать к саморазвитию и повышению своей конкурентоспособности. На предположение к саморазвитию за счет решения задач развития организации реагирует слабо, нужно дополнительно стимулировать	Работник делает только то, что требуют для достижения целей и достигает под принуждением и постоянным контролем извне	Работник час-точно разделяет главные ценности организации. Социально-этическое по-ведение работ-ника частично не соответству-ет нормам, принятым в организации, иногда существенно отклоня-ется от них
0	Не конкурентоспособный работник	Нарушения в состоянии здо-ровья, сущест-венно мешаю-щие выполнять свои трудовые функции	Квалификация не соответствует вы-полняемым трудо-вым функциям и задачам развития предприятия	Профессио-нально важные качества не со-ответствуют требованиям предприятия	Работника необ-ходимо постое-нно принуж-дать к выполне-нию своих тру-довых функций. Трудится «из под палки».	Работнику не инте-ресно саморазвитие и повышение своей конкурентоспособ-ности. Отказывается от предложений по са-моразвитию и повы-шению конкуренто-способности	Без принужде-ния и постоян-ного контроля работник не стремится к достижению целей	Работник не разделяет цен-ности органи-зации. Социально-этическое по-ведение работ-ника не соот-ветствует, про-тиворечит нор-мам, принятым в организации

где $P_{\text{конкур.р.i}}$ – показатель конкурентоспособности работника по i -й характеристике, определяемый по шкале оценки конкурентоспособности работника, представленной в табл. 3; $P_{\text{конкур.р. max}}$ – максимальная оценка по шкале оценки конкурентоспособности работника – 3 балла; n – число оцениваемых характеристик по шкале оценки конкурентоспособности работника – 7 ед.

Очевидно, что эффективность совместной трудовой деятельности персонала, а значит и его конкурентоспособность будет определяться индивидуальными качествами его работников (мотивацией, квалификацией, целеустремленностью и т. д.), а также характеристиками организационно-экономических отношений по поводу достижения целей совместной деятельности. Характеристики

Таблица 4

Характеристики организационно-экономических отношений работников по поводу повышения конкурентоспособности предприятия

Характеристики	Функция в формировании и повышении конкурентоспособности персонала
1. Цели организации	Цель задает характеристики желаемого состояния объекта управления – организации. Цель организации (подразделения) может быть определена в количественных и качественных показателях. Например: доля рынка, уровень производительности труда, получение устойчивых конкурентных преимуществ и др.
2. Стратегия достижения целей организации	Образ действий и план достижения целей. Создает представление об образе действий, необходимых для достижения целей организации
3. Цели управления персоналом	Цель управления персоналом задает характеристики желаемого состояния персонала организации. Например, уровня конкурентоспособности персонала в части повышения квалификации, мотивации и других качеств
4. Стратегия достижения целей управления персоналом	Образ действий и план достижения целей управления персоналом. Создает представление руководителя об образе действий, необходимых для достижения целей управления персоналом. Например, повышение уровня мотивации работников к выполнению своих трудовых функций за счет отбора только тех, которые увлечены профессией
5. Интересы, мотивы, уровень мотивации сотрудников к достижению целей организации и целей управления персоналом	Интересы – неудовлетворенные материальные и нематериальные потребности человека, которые могут быть удовлетворены за счет трудовой деятельности. Мотивы труда – интересы (неудовлетворенные потребности), которые побуждают человека к трудовой деятельности. Мотивация работников к достижению целей организации, подразделения, управления персоналом является необходимым условием их достижения
6. Согласованность взаимодействия персонала	Согласованность взаимодействия персонала – это единое понимание и согласие работников относительно целей, задач, ресурсов, сроков, алгоритмов действий. Согласованность обеспечивает слаженность и непротиворечивость взаимодействия работников в процессе совместной трудовой деятельности. Сущность согласованности взаимодействия персонала представляет собой внутреннее понимание и согласие каждого работника с целями, задачами, необходимыми для их достижения, ресурсами алгоритмами действий, взаимодействия, ожидаемых результатов. Единое понимание и согласие работников обеспечивает их слаженное взаимодействие в процессе совместной трудовой деятельности для достижения общих целей
7. Полномочия и ответственность сотрудников	Полномочия представляют собой ограниченные права на использование ресурсов организации, в том числе направлять ее трудовые ресурсы решение определенных задач. Наделение работников полномочиями влечет за собой ответственность за использование этих полномочий. Для решения задач необходимо, чтобы все участники взаимодействия обладали достаточными полномочиями и ответственностью
8. Трудовой потенциал работников по отношению к поставленной цели и задачам	Трудовой потенциал работников представляет собой систему физических и духовных качеств человека, определяющих возможность его участия в трудовой деятельности, способность достигать в заданных условиях определенных результатов, а так же совершенствоваться в процессе труда. Очевидно, что для результативной реализации планов развития организации необходимо, чтобы взаимодействующие работники обладали достаточным трудовым потенциалом для решения порученных им задач и достижения целей

организационно-экономических отношений и их функции в обеспечении эффективности и конкурентоспособности персонала представлены в табл. 4.

Показатель организационно-экономических отношений ($P_{отн.}$) определяется по формуле, представленной в табл. 5:

$$P_{отн.} = \sum P_{отн.i} / (P_{отн. макс.} \cdot n), \quad (4)$$

где $P_{отн.i}$ – показатель характеристики организационно-экономических отношений работников по i -й характеристике, определяемый по шкале, представленной в табл. 5; $P_{отн. макс.}$ – максимальная оценка по шкале оценки организационно-экономических отношений между работниками организации по поводу обеспечения конкурентоспособности предприятия – 3 балла; n – число оцениваемых характеристик по шкале оценки организационно-экономических отношений – 7 ед.

Показатель конкурентоспособности персонала как его качества рассчитывается как произведение показателей конкурентоспособности работников и организационно-экономических отношений между работником и руководителем по поводу повышения конкурентоспособности предприятия:

$$P_{конкур.перс.} = P_{конкур.р.} \cdot P_{отн.} \quad (5)$$

где $P_{конкур.р.}$ – показатель конкурентоспособности работника, определяемый по формуле (3) с использованием шкалы оценки конкурентоспособности работника, представленной в табл. 5; $P_{отн.}$ – показатель организационно-экономических отношений между работниками организации по поводу обеспечения конкурентоспособности оказываемых работником услуг, конкурентоспособности предприятия (формула 4).

На конкурентоспособность персонала на конкретном предприятии существенно оказывает влияние конкорданция взаимодействия персонала, т. е. комплементарность в организационно-экономических отношениях, характеризующая соответствие отношения работника к делу отношению к делу, целям, мотивации к их достижению руководителя предприятия, согласованность представлений о методах и способах достижения цели [26]. Анализ результатов развития персонала показал, что необходимым условием персонифицированного повышения конкурентоспособности работников и развития предприятий является согласованность интересов, задач, действий, взаимодействия с руководителем (работодателем). Если организационно-экономические отношения работника и руководителя конфликтны по причине низкой мотивации руководителя к развитию предприятия и работника, то:

– если работник способен к развитию своих качеств, что влияет на развитие предприятия, то он будет иметь низкую конкурентоспособность у этого руководителя;

– если работник не конкурентоспособен, то будет наблюдаться перерасход ресурсов при раз-

работке и реализации мер по повышению его конкурентоспособности и конкурентоспособности предприятия [24].

С научной и практической точки зрения интересным представляется анализ влияния качества конкурентоспособности работников на эффективность труда.

Эффективность труда – величина суммарной ценности результатов труда, приходящаяся на единицу рабочего времени:

$$ЭТ = \sum ЦРТ / РВ, \quad (6)$$

где $\sum ЦРТ$ – суммарная ценность результатов труда, руб.; $РВ$ – рабочее время, ч.

Ценность результатов труда (ЦРТ) показывает степень удовлетворения потребности работодателя количеством и качеством результатов труда работника (услуг, которые работник оказывает организации).

Мерой ценности результатов труда является рыночная цена услуг с потребительскими и качественными характеристиками, аналогичными оказываемым работником организации.

Показатель ценности результатов (ЦРТ) рассчитывается по формуле:

$$ЦРТ = Кол.РТ \cdot УК \cdot Ц_{усл.}, \quad (7)$$

где КолРТ – количество результатов труда показывает, какое количество материальных и нематериальных благ, было создано работником в течение рабочего времени; УК – уровень качества результата труда показывает, в какой мере результат труда работника удовлетворяет потребности работодателя, т. е. отражает степень их полезности для работодателя; $Ц_{усл.}$ – среднерыночная цена услуг с потребительскими и качественными характеристиками, аналогичными, оказываемым работником организации.

На практике относительный уровень качества результатов труда (УКО) может быть определен делением фактического уровня качества (УКФ) на нормативный уровень (УКН), зафиксированный в стандартах, технических условиях, нормативах, оговоренных требованиях и т. д.:

$$УКО = УКФ / УКН. \quad (8)$$

На основе предложенного подхода интересным представляется определение эффективности затрат и конкурентоспособности услуг, оказываемых работником организации.

Эффективность затрат на услуги, оказываемые работником организации, определяется как соотношение ценности результатов его труда для организации и затрат, связанных с получением этих результатов. Затраты на услуги, оказываемые работником организации, включают в себя: затраты на оплату труда, затраты, непосредственно направленные на оказание услуги работником, а также потери, связанные с некачественным оказанием услуг, затраты на лишнюю, двойную, повторную работу.

Таблица 5

Шкала оценки организационно-экономических отношений по поводу повышения конкурентоспособности предприятия

Оценка, балл	Уровень организационной составляющей конкурентоспособности персонала	Цели и стратегия развития предприятия (1)	Цели и стратегия управления персоналом (2)	Интересы и уровень мотивации работников в отношении целей развития предприятия и персонала (3)	Согласованность взаимодействия (4)	Основное содержание функций развития участников взаимодействия (5)	Соответствие полномочий и ответственности работников целям и задачам сотрудничества (6)	Соответствие трудового потенциала работников целям и задачам сотрудничества (7)
3	Высокий	Есть понятная, достижимая, необходимая, измеримая цель предприятия, стратегия ее достижения, которая способна обеспечить требуемую динамику развития, уровень конкурентоспособности и эффективности деятельности предприятия на основе организации непрерывной инновационной деятельности и повышения конкурентоспособности персонала	Есть понятная, достижимая, необходимая, измеримая цель управления персоналом, стратегия ее достижения, обеспечивающая формирование, сохранение и развитие конкурентоспособного персонала способного достигать целей организации в условиях высокой конкурентной среды	Интересы сотрудников, которые могут быть удовлетворены за счет достижения согласованных целей вызывают у участников взаимодействия достаточный высокий уровень мотивации для их достижения, несмотря на возникающие трудности	Участниками полностью согласованы интересы, цели, планы: задачи, действия, ожидаемые результаты взаимодействия, есть понимание ценности этих результатов, которое высоко мотивирует их к достижению целей	Согласованное развитие нематериальных активов сотрудников, повышение ценности и конкурентоспособности на рынке труда за счет обучения, решения задач по улучшению деятельности и др.	Полномочия и ответственность сотрудников с запасом достаточны для решения задач и достижения целей сотрудничества	Трудовой потенциал взаимодействующих сотрудников с запасом достаточен для решения задач и достижения целей сотрудничества
2	Средний	Есть понятная, достижимая, необходимая, измеримая цель предприятия, однако цель слабо взаимосвязана со стратегией ее достижения. Непонятно каким образом планируется обеспечить требуемую динамику развития предприятия в условиях внешней конкурентной среды	Есть понятная, достижимая, измеримая цель управления персоналом, однако цель слабо взаимосвязана со стратегией ее достижения. Непонятно каким образом планируется обеспечить формирование, сохранение, развитие конкурентоспособного персонала способного достигать целей организации в условиях высокой конкурентной среды	Интересы сотрудников, которые могут быть удовлетворены за счет достижения согласованных целей вызывают у участников взаимодействия средний уровень мотивации для их достижения. При возникновении трудностей мотивации сотрудников может быть недостаточно для достижения целей	Участниками в основном согласованы интересы, цели, планы: задачи, действия, ожидаемые результаты взаимодействия	В основном согласованное развитие нематериальных активов сотрудников, повышение ценности и конкурентоспособности на рынке труда за счет обучения, решения задач по улучшению деятельности и др.	Полномочия и ответственность сотрудников в основном достаточны для решения задач и достижения целей сотрудничества	Трудовой потенциал взаимодействующих сотрудников в основном достаточен для решения задач и достижения целей сотрудничества

Окончание табл. 5

Оценка, балл	Уровень организационной составляющей конкурентоспособности персонала	Цели и стратегия развития предприятия (1)	Цели и стратегия управления персоналом (2)	Интересы и уровень мотивации работников в отношении целей развития предприятия и персонала (3)	Согласованность взаимодействия (4)	Основное содержание функций развития участников взаимодействия (5)	Соответствие полномочий и ответственности работников целям и задачам сотрудничества (6)	Соответствие трудового потенциала работников целям и задачам сотрудничества (7)
1	Низкий	Есть сформулированная в общих чертах цель, однако отсутствует или непонятная стратегия ее достижения. У менеджмента отсутствует реальный план достижения целей предприятия в условиях внешней конкурентной среды	Есть сформулированная в общих чертах цель управления персоналом, однако цель слабо взаимоувязана со стратегией ее достижения. У менеджмента отсутствует реальный план достижения целей предприятия в условиях внешней конкурентной среды	Интересы сотрудников, которые могут быть удовлетворены за счет достижения согласованных целей вызывают у участников взаимодействия низкий уровень мотивации для их достижения. Одному из участников необходимо постоянно прилагать усилия к деятельности	Участниками согласована меньшая часть интересов, целей, задач, действий, ожидаемых результатов взаимодействия	Частично согласованное развитие нематериальных активов работника и руководителя, незначительное повышение ценности и конкурентоспособности на рынке труда за счет улучшения деятельности предприятия	Полномочия и ответственность сотрудников частично достаточны для решения задач и достижения целей сотрудничества	Трудовой потенциал взаимодействия сотрудников достаточен для достижения цели развития и достижения необходимого уровня конкурентоспособности
0	Очень низкий	Есть сформулированная в общих чертах цель, однако отсутствует или есть на уровне «фантазий» стратегия ее достижения. У менеджмента отсутствует реальный план достижения целей предприятия в условиях внешней конкурентной среды	Есть сформулированная в общих чертах цель повышения конкурентоспособности персонала, однако отсутствует или есть стратегия ее достижения. У менеджмента отсутствует реальный план достижения целей предприятия в условиях внешней конкурентной среды	Интересы сотрудников, которые могут быть удовлетворены за счет достижения согласованных целей вызывают у участников взаимодействия очень низкий уровень мотивации для их достижения. Реальная мотивация отсутствует	Интересы, цели, задачи, действия, ожидаемые результаты взаимодействия не согласованы	Поддержание или незначительное улучшение деятельности предприятия. Воспроизводство нематериальных активов работника и руководителя, постоянное снижение или потеря конкурентоспособности работников и предприятия	Полномочия и ответственность сотрудников недостаточны для решения задач и достижения целей сотрудничества	Трудовой потенциал взаимодействия сотрудников явно не достаточен для достижения цели развития и достижения необходимого уровня конкурентоспособности

Эффективность затрат на услуги, оказываемые работником организации, определяется по формуле:

$$\mathcal{E}_{\text{з.усл.}} = \Sigma \text{ЦРТ} / \mathcal{Z}_{\text{усл.}} \quad (9)$$

где $\Sigma \text{ЦРТ}$ – суммарная ценность результатов труда (услуги) работника, определяемая по формуле (9), руб.; $\mathcal{Z}_{\text{усл.}}$ – затраты на услуги, оказываемые работником организации.

Затраты на услуги, оказываемые работником организации определяются по формуле:

$$\mathcal{Z}_{\text{усл.}} = \mathcal{Z}_{\text{опл.т.}} + \mathcal{Z}_{\text{непоср.усл.}} + \mathcal{Z}_{\text{пот.}} + \mathcal{Z}_{\text{л.р.}} \quad (10)$$

где $\mathcal{Z}_{\text{опл.т.}}$ – затраты на оплату труда работника за оказанные услуги, включая налоги, страховые взносы в пенсионный фонд, фонды обязательного медицинского, социального страхования и другие выплаты, руб.; $\mathcal{Z}_{\text{непоср.усл.}}$ – затраты, непосредственно направленные на оказание услуг, включают материальные, финансовые и трудовые затраты, руб.; $\mathcal{Z}_{\text{пот.}}$ – затраты на потери, включают незапланированные, но вынужденные затраты организации по причине некачественного оказания услуг работником. Например, штрафы контролирующих органов, неустойки, пени от покупателей, упущенную выгоду и другие; $\mathcal{Z}_{\text{л.р.}}$ – затраты на лишнюю, двойную и повторную работу, которые вынуждена тратить организация из-за некачественного планирования, организации труда, нарушения стандартов технологического процесса и других факторов. Например, на лишние трудовые операции, не предусмотренные технологическим процессом, выполнение двойной работы разными работниками из-за неорганизованности взаимодействия, повторный ремонт оборудования из-за некачественного первого ремонта.

Конкурентоспособность услуг определяется как соотношение эффективности затрат на услуги, оказываемых рассматриваемым работником к работнику-конкуренту внутри организации или работнику – внешнему подрядчику:

$$\mathcal{P}_{\text{конкур.усл.р.}} = \mathcal{E}_{\text{з.усл.раб.}} / \mathcal{E}_{\text{з.усл.раб.конкур.}} \quad (11)$$

где $\mathcal{E}_{\text{з.усл.раб.}}$ – эффективность затрат на услуги, оказываемые рассматриваемым работником; $\mathcal{E}_{\text{з.усл.раб.конкур.}}$ – эффективность затрат на услуги, оказываемые работником-конкурентом (внутренним или внешним подрядчиком).

Проиллюстрируем предложенный подход на примере.

Рабочий-сварщик выполнил работы по изготовлению стальной рамы изделия Кол.РТ = 1 ед. Качество изделия полностью соответствует требованиям, установленными стандартами предприятия УКО = 1 ед. Среднерыночная цена услуги по изготовлению данного изделия, включая материальные, трудовые затраты по результатам опросов организаций-подрядчиков составляет $\mathcal{C}_{\text{усл.}} = 9000$ рублей.

Показатель ценности результатов рабочего рассчитывается по формуле:

$$\text{ЦРТ}_{\text{раб.}} = \text{Кол.РТ} \cdot \text{УК} \cdot \mathcal{C}_{\text{усл.}} = 1 \cdot 1 \cdot 9000 = 9000 \text{ рублей.}$$

Затраты на оплату труда рабочего составили $\mathcal{Z}_{\text{опл.т.}} = 2000$ рублей.

Затраты на материалы (стальной профиль) составили $\mathcal{Z}_{\text{непоср.усл.}} = 1500$ рублей.

Затрат на потери, лишнюю, двойную и повторную работу не было: $\mathcal{Z}_{\text{пот.}} = 0$. $\mathcal{Z}_{\text{л.р.}} = 0$.

Общие затраты на услуги рабочего составили:
 $\mathcal{Z}_{\text{усл.раб.}} = \mathcal{Z}_{\text{опл.т.}} + \mathcal{Z}_{\text{непоср.усл.}} + \mathcal{Z}_{\text{пот.}} + \mathcal{Z}_{\text{л.р.}} = 2000 + 1500 = 3500 \text{ руб.}$

Определим эффективность затрат на услуги рассматриваемого рабочего:

$$\mathcal{E}_{\text{з.усл.раб.}} = \Sigma \text{ЦРТ}_{\text{раб.}} / \mathcal{Z}_{\text{усл.}} = 9000 / (3500) = 2,57 \text{ ед. (руб./руб.)}$$

Рабочий-сварщик конкурент выполнил аналогичные работы по изготовлению стальной рамы изделия Кол.РТ = 1 ед. Качество изделия частично не соответствовало требованиям, установленными стандартами изделия по качеству сварных швов и габаритным размерам. Уровень качества изделия был оценен как 50 %. УКО = 0,5 ед. Среднерыночная цена услуги по изготовлению данного изделия, включая материальные, трудовые затраты, по результатам опросов работников и организаций-подрядчиков составляет $\mathcal{C}_{\text{усл.}} = 9000$ рублей. Однако цена рамы не соответствующего качества ниже среднерыночной минимум на 30 %.

Показатель ценности результатов работника-конкурента рассчитывается по формуле:

$$\text{ЦРТ}_{\text{конкур.}} = \text{Кол.РТ} \cdot \text{УК} \cdot \mathcal{C}_{\text{усл.}} = 1 \cdot 0,5 \cdot 9000 \cdot (100 - 30 \%) = 3150 \text{ рублей}$$

Затраты на оплату труда рабочего составили $\mathcal{Z}_{\text{опл.т.}} = 2000$ рублей.

Затраты на материалы (стальной профиль) составили $\mathcal{Z}_{\text{непоср.усл.}} = 1500$ рублей.

Неудовлетворенный качеством изделия потребитель вернул его на доработку, выставив при этом неустойку в размере 500 рублей, транспортные затраты на возврат изделия также были произведены за счет поставщика и составили 1500 рублей. Затраты на потери организации, связанные с некачественным оказанием услуг, составили $\mathcal{Z}_{\text{пот.}} = 500 + 1500 = 2000$ рублей. Потери репутации организации не учитывались.

Затраты на повторную работу по переделке некачественного изделия состояли из затрат на оплату труда $\mathcal{Z}_{\text{опл.т.}} = 1000$ рублей. и затрат на оплату материалов $\mathcal{Z}_{\text{непоср.усл.}} = 500$ руб. То есть затраты на повторную работу составили $\mathcal{Z}_{\text{л.р.}} = 1000 + 500 = 1500$ руб.

В итоге общие затраты на услуги рабочего-конкурента составили:

$$\mathcal{Z}_{\text{усл.конкур.}} = \mathcal{Z}_{\text{опл.т.}} + \mathcal{Z}_{\text{непоср.усл.}} + \mathcal{Z}_{\text{пот.}} + \mathcal{Z}_{\text{л.р.}} = 2000 + 1500 + 2000 + 1500 = 7000 \text{ руб.}$$

Определим эффективность затрат на услуги рабочего-конкурента:

$$\mathcal{E}_{\text{з.усл.конкур.}} = \Sigma \text{ЦРТ} / \mathcal{Z}_{\text{усл.}} = 3150 / (7000) = 0,45 \text{ ед. (руб./руб.)}$$

Определим показатель конкурентоспособности услуг рассматриваемого работника по отношению к конкуренту:

$$P_{\text{конкур. усл. р.}} = \Theta_{\text{з. усл. раб.}} / \Theta_{\text{з. усл. конкур.}} = 2,57 / 0,45 = 5,7 \text{ ед.}$$

Таким образом, из данного примера мы можем сделать вывод, что конкурентоспособность услуг рабочего-сварщика по показателю эффективности в 5,7 раза выше, чем конкурентоспособность услуг рабочего-сварщика конкурента.

Предложенный методический подход позволяет проводить оценку эффективности затрат на услуги работников предприятий, оценивать конкурентоспособность услуг работников по отношению к услугам конкурентов и может быть использован предприятиями различных видов деятельности.

На основе подхода к оценке конкурентоспособности персонала нами было проведено исследование влияния конкурентоспособности персонала на эффективность его труда.

Достоверность результатов исследований была обеспечена репрезентативностью выборки с помощью метода «гнездовой выборки» оцениваемых сотрудников предприятия.

Гнездовая (кластерная) выборка – тип выборки, при котором отбираемые объекты представляют собой группы или гнезда (кластеры) более мелких единиц. Гнездовой (кластерный) отбор применяется к генеральным совокупностям, которые естественным образом делятся на достаточно мелкие составные части (гнезда или кластеры), различия между которыми по сравнению с различиями между объектами внутри кластеров невелики.

Нами были использованы следующие правила выборки:

– в выборке были представлены предприятия основных видов деятельности: торговые, производственные, сферы услуг, проектно-инжиниринговые;

– в выборке представлены все категории работников: руководители, специалисты, рабочие, обслуживающий персонал.

Исследование влияния конкурентоспособности персонала на эффективность его труда проводилось на предприятиях малого бизнеса: интернет-магазин «Техмаркет», инжиниринговая компания «Техноинжиниринг», производственная компания «Айсберг», производственная компания «Вагнер».

Результат

В результате проведенной сравнительной оценки показателей конкурентоспособности, математических расчетов была установлена прямая эмпирическая зависимость эффективности труда от показателей конкурентоспособности работников и персонала, представленные на рис. 2.

Как видно из рис. 2, конкурентоспособность персонала как его качество напрямую влияет на эффективность его труда.

Теоретическое обоснование установленной эмпирической зависимости заключается в том, что повышение уровня трудового потенциала работников в сочетании с совершенствованием организационно-экономических отношений по поводу повышения конкурентоспособности предприятия путем согласования целей, интересов в отношении целей, алгоритмов взаимодействия, ресурсов, ответственности и полномочий закономерно приво-

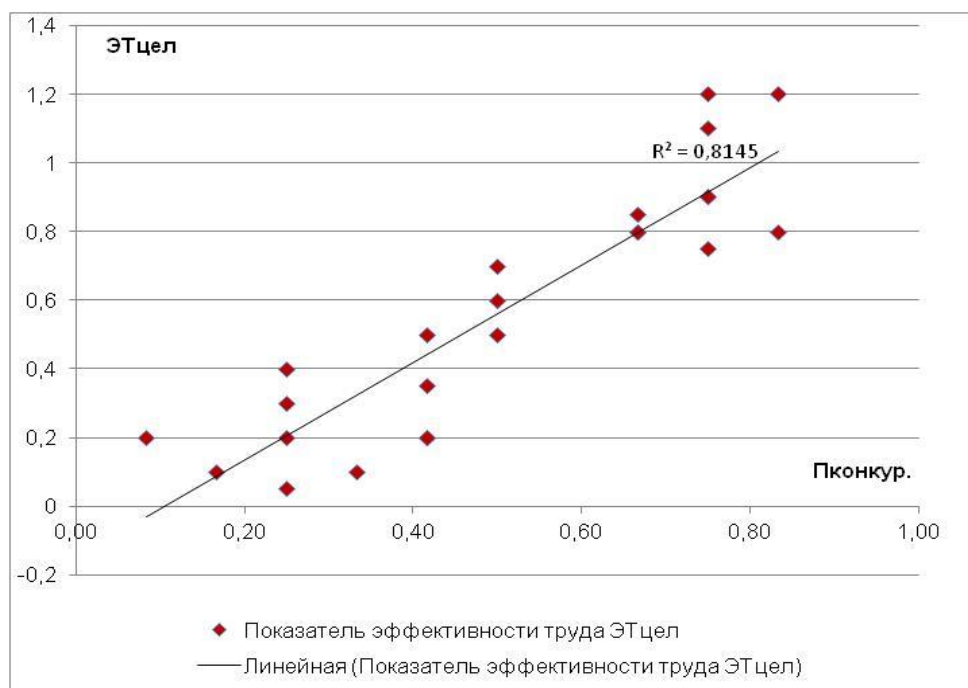


Рис. 2. Зависимость эффективности труда от показателя конкурентоспособности персонала

дит к повышению эффективности труда, как в ходе выполнения своих трудовых функций, так в мероприятиях, направленных на повышение конкурентоспособности предприятия.

Обсуждение и выводы

На основе проведенных теоретических и эмпирических исследований мы приходим к выводу, что развитие теории и методологии повышения конкурентоспособности персонала является актуальной научно-практической задачей в условиях жесткой конкурентной борьбы предприятий за ресурсы, рынки сбыта, высококвалифицированных и продуктивных сотрудников.

Конкурентоспособность персонала является необходимым элементом обеспечения конкурентоспособности предприятия, производимых товаров и услуг.

В конкурентоспособности персонала нами с необходимостью для дальнейшего анализа выделены конкурентоспособность работников и организационно-экономические отношения работников по поводу повышения конкурентоспособности персонала и предприятия.

Разработанный методический подход может быть использован собственниками, руководителями организаций, подразделений, специалистами служб управления персоналом для оценки конкурентоспособности персонала в процессе отбора, введения в должность, профессионального, социального развития сотрудников и других функциях управления персоналом. Разработанные методические положения могут быть использованы в дальнейших исследованиях проблем повышения конкурентоспособности персоналом.

Литература

1. Асмус В.Ф. Логика. – 4-е изд., стереотип. – М.: ЛЕНАНД, 2019. – 392 с.
2. Борисова Н.Н. Факторный анализ конкурентоспособности персонала // Статистика и экономика. – 2013. – № 3. – С. 20–24.
3. Гегель Г.В.Ф. Наука логики: Том 1. – М.: Книга по требованию. 2016. – 501 с.
4. Ли Жунънань. Конкурентоспособность персонала на предприятии: сущность и классификация факторов формирования // Социология. – 2018. – № 4. – С. 58–62.
5. Казаков М.В. Роль конкурентоспособности персонала в конкуренции между субъектами предпринимательства // Современная конкуренция. – 2010. – № 5 (23). – С. 45–52.
6. Митрушова М.Л., Гулямова Н.Х. Основы формирования конкурентоспособности персонала на промышленных предприятиях, применяя проектно-ориентированный подход // Экономика и финансы (Узбекистан). – 2018. – № 6. – С. 60–63.
7. Пушкарева К.А. Модель формирования конкурентоспособности персонала организации // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Экономика. – 2010. – № 2. – С. 113–116.
8. Хлопова Т.В. Развитие трудового потенциала и повышение конкурентоспособности персонала предприятий: дис. – Иркутск : [Байк. гос. ун-т экономики и права], 2004.
9. Милыева Л.Г., Бавыкина Е.Н. Компетентный подход к управлению конкурентоспособностью персонала организации // Вестник ВЭГУ. – 2014. – Т. 6. – С. 49.
10. Галузо Е.А. Развитие конкурентоспособности персонала строительных организаций: дис. ... канд. экон. наук. – М., 2008. – 234 с.
11. Гармидер А.А. Методический подход к оценке конкурентоспособности персонала предприятия // Экономика строительства и природопользования. – 2018. – № 1 (66). – С. 102–109.
12. Ксенофонтова Х.З. Модель компетенций управленческого персонала – фактор конкурентоспособности организации // Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В.Г. Белинского. – 2009. – № 16. – С. 60–62.
13. Цветков В.Я., Пушкарева К.А. Компетенции и конкурентоспособность персонала // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2010. – № 1. – С. 85–86.
14. Капустянова К.А., Гелета И.В. Совершенствование системы оценки конкурентоспособности персонала на предприятии // Символ науки. – 2016. – № 11-1. – С. 67–69.
15. Katane I. A model of the system for supporting and stimulating the development of competitiveness of personnel of a modern enterprise as a learning organization has been developed // Proceedings of the international scientific conference May 23–24. – V. 2. – 2014.
16. Никоненко А.В. Маркетинговый подход к определению понятий «конкурентоспособность рабочей силы» и «конкурентоспособность персонала» // Экономика транспортного комплекса. – 2016. – № 28. – С. 30–41.
17. Потуданская В.Ф., Новикова Т.В., Ваховский В.В. Трудовая мобильность как индикатор конкурентоспособности персонала // Российское предпринимательство. – 2013. – № 15 (237).
18. Сапиженко В.В. Формирование конкурентоспособности управленческого персонала крупных промышленных предприятий: дис. ... канд. экон. наук. – Иркутск, 2004. – 147 с.
19. Мазин А.Л. Конкурентоспособность участников трудовых отношений // Современная конкуренция. – 2013. – № 5 (41). – С. 117–128.
20. Сотникова С.И., Немцева Ю.В. Конкурентоспособность персонала как объект управления // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2003. – № 4. – С. 68–75.
21. Шапиро С.А. и др. Формирование конкурентоспособности работников организации: учебное пособие. – М.– Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 224 с.

22. Артемьев В.Б., Галкина Н.В., Горшенин В.Ф. Подходы к формированию системы управления конкурентоспособностью персонала // Вестник Челябинского государственного университета. – 2011. – № 6.

23. Галкина Н.В., Горшенин В.Ф. Оценка конкурентоспособности персонала угледобывающей компании: функциональный аспект // Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). – 2011. – № 5. – С. 272–277.

24. Артемьев В.Б. и др. Подходы к повышению конкурентоспособности угледобывающего предприятия и его персонала // Уголь. – 2019. – № 6. – С. 4–9.

25. Галкина Н.В., Коркина Т.А., Захаров С.И. Оценка конкурентоспособности руководящего состава угледобывающего предприятия // Актуальные проблемы экономики и управления: сборник

статей Восьмой всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Урал. гос. горный ун-т. – Екатеринбург: Изд-во УГГУ, 2020. – С. 25–29.

26. Артемьев В.Б. и др. Конкордация – критерий и средство повышения эффективности и безопасности производства // Уголь. – 2014. – № 3. – С. 68–72.

27. Коркина Т.А. и др. Конкордация персонала – критерий профессионализма руководителя // Открытые горные работы в XXI веке – 2: Отдельный выпуск горного информационно-аналитического бюллетеня (научно-технический журнал) – 2015. – № 10 (специальный выпуск № 45-2). – С. 341–349.

28. Маркс К. Капитал: Критика политической экономии. Т. 1 Кн. 1: Процесс производства капитала. – М.: ЛЕНАНД, 2020. – 802 с.

Николаев Николай Алексеевич, канд. экон. наук, ст. преподаватель кафедры экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет (г. Екатеринбург), wagner83@mail.ru

Полещук Марина Николаевна, канд. экон. наук, научный сотрудник, Научно-исследовательский институт эффективности и безопасности горного производства (НИИОГР) (г. Челябинск), m_poleshuk@mail.ru

Поступила в редакцию 20 января 2021 г.

DOI: 10.14529/em210110

METHODOLOGICAL APPROACH TO DETERMINING AND ASSESSING THE COMPETITIVENESS OF PERSONNEL

N.A. Nikolaev¹, M.N. Poleshchuk²

¹ Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russian Federation

² Scientific Research Institute for the Efficiency and Safety of Mining Production, Chelyabinsk, Russian Federation

In the article, the scientific and practical relevance of the development of theory and methodology of the personnel competitiveness management has been examined. The article considers theoretical ideas about the relationship of the concept of the *personnel competitiveness* with such interrelated phenomena as *competitive potential*, *labor potential*, *enterprise competitiveness*, *competitiveness of goods and services*, and more. Based on the conducted theoretical studies, an original methodological approach to assessing the competitiveness of personnel has been developed by the author.

The results of the conducted empirical studies on the influence of the personnel competitiveness on the labor efficiency indicators with substantiation of the representativeness using the method of cluster sampling have been presented. Direct empirical dependences of labor efficiency on indicators of the competitiveness of personnel have been established and theoretically explained.

Keywords: personnel competitiveness, methodological approach to determining and assessing the personnel competitiveness, dependence of labor efficiency on the personnel competitiveness.

References

1. Asmus V.F. *Logika* [Logic]. 4th ed. Moscow, 2019. 392 p.
2. Borisova N.N. Factor analysis of the competitiveness of staff. *Statistika i Jekonomika*, 2013, no. 3, pp. 20–24. (in Russ.)

3. Hegel G.V.F. *Nauka logiki* [Science of Logic]. Vol. 1. Moscow, 2016. 501 p.
4. Li Zhun'nan'. Personnel competitiveness at the enterprise: the essence and classification of formation factors. *Sociologija*, 2018, no. 4, pp. 58–62. (in Russ.)
5. Kazakov M.V. The role of personnel competitiveness in competition between business entities. *Sovremennaja konkurencija*, 2010, no. 5 (23), pp. 45–52. (in Russ.)
6. Mitrushova M.L., Guljamova N.H. Fundamentals of forming the competitiveness of personnel in industrial enterprises, using a project-oriented approach. *Jekonomika i finansy (Uzbekistan)*, 2018, no. 6, pp. 60–63. (in Russ.)
7. Pushkareva K.A. Model of formation of competitiveness of the organization's personnel. *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya: Jekonomika*, 2010, no 2, pp. 113–116. (in Russ.)
8. Hlopova T.V. *Razvitie trudovogo potenciala i povyshenie konkurentosposobnosti personala predpriyatij* [Development of labor potential and increasing the competitiveness of enterprise personnel]. Irkutsk, 2004.
9. Miljaeva L.G., Bavykina E.N. Competence-based approach to managing the competitiveness of the organization's personnel. *Vestnik VJGU*, 2014, vol. 6, p. 49. (in Russ.)
10. Galuzo E.A. *Razvitie konkurentosposobnosti personala stroitel'-nyh organizacij* [Development of competitiveness of personnel of construction organizations]. Moscow, 2008. 234 p.
11. Garmider A.A. Methodological approach to assessing the competitiveness of the company's personnel. *Ekonomika stroitel'stva i prirodopol'zovaniya*, 2018, no. 1 (66), pp. 102–109. (in Russ.)
12. Ksenofontova H.Z. Model of managerial personnel competencies - a factor of the organization's competitiveness. *Izvestija Penzenskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. V.G. Belinskogo*, 2009, no. 16, pp. 60–62. (in Russ.)
13. Tsvetkov V.Ya., Pushkareva K.A. Competence and competitiveness of personnel. International journal of applied and fundamental research. *Mezhdunarodnyj zhurnal prikladnyh i fundamental'nyh issledovanij*, 2010, no. 1, pp. 85–86. (in Russ.)
14. Kapustjanova K.A., Geleta I.V. Improving the system for evaluating the competitiveness of personnel in the enterprise. *Simvol nauki*, 2016, no. 11-1, pp. 67–69. (in Russ.)
15. Katane I. A model of the system for supporting and stimulating the development of competitiveness of personnel of a modern enterprise as a learning organization has been developed. *Proceedings of the international scientific conference*, May 23–24, 2014, vol. 2.
16. Nikonenko A.V. Improving the system for evaluating the competitiveness of personnel in the enterprise. *Jekonomika transportnogo kompleksa*, 2016, no. 28, pp. 30–41. (in Russ.)
17. Potudanskaja V.F., Novikova T.V., Vahovskij V.V. Labor mobility as an indicator of staff competitiveness. *Rossiiskoe predprinimatel'stvo*, 2013, no. 15 (237). (in Russ.)
18. Sapizhenko V.V. *Formirovanie konkurentosposobnosti upravlencheskogo personala krupnyh promyshlennyh predpriyatij* [Formation of competitiveness of management personnel of large industrial enterprises]. Irkutsk, 2004. 147 p.
19. Mazin A.L. Competitiveness of participants in labor relations. Modern competition. *Sovremennaja konkurencija*, 2013, no. 5 (41), pp. 117–128. (in Russ.)
20. Sotnikova S.I., Nemceva Ju.V. Personnel competitiveness as an object of management. *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya «Jekonomika»*, 2003, no. 4, pp. 68–75. (in Russ.)
21. Shapiro S.A. et al. *Formirovanie konkurentosposobnosti rabotnikov organizacii* [Formation of competitiveness of employees of the organization: training manual]. Moscow–Berlin, 2017. 224 p.
22. Artem'ev V.B., Galkina N.V., Gorshenin V.F. Approaches to the formation of the personnel competitiveness management system. *Vestnik Cheljabinskogo gosudarstvennogo universiteta*, 2011, no. 6. (in Russ.)
23. Galkina N.V., Gorshenin V.F. Assessment of the competitiveness of the coal mining company's personnel: functional aspect. *Gornyj informacionno-analiticheskij bjulleten' (nauchno-tehnicheskij zhurnal) = Mining information and analytical Bulletin (scientific and technical journal)*, 2011, no. 5, pp. 272–277. (in Russ.)
24. Artemiev V.B., Volkov S.A., Lisovskiy V.V., Galkin V.A., Makarov A.M., Zakharov S.I. Approaches to improving the competitiveness of a coal mining enterprise and its personnel. *Ugol'*, 2019, no. 6, pp. 4–9. (in Russ.)
25. Galkina N.V., Korkina T.A., Zaharov S.I. Assessment of the competitiveness of the management team of a coal mining enterprise. *Aktual'nye problemy ekonomiki i upravleniya: sbornik statej. Vos'moj vserossijskoj nauchno-prakticheskoy konferencii s mezhdunarodnym uchastiem*, 2020, pp. 25–29. (in Russ.)
26. Artemiev V.B. et al. Concordance is a criterion and means of increasing production efficiency and safety. *Ugol'*, 2014, no. 3, pp. 68–72. (in Russ.)
27. Korkina T.A. et al. Concordance of personnel – a criterion for the professionalism of the head. *Otkrytye gornye raboty v XXI veke – 2: Otdel'nyj vypusk gornogo informacionno-analiticheskogo byulletenya (nauchno-tehnicheskij zhurnal)* Mining Informational and analytical Bulletin scientific and technical journal, 2015, no. 10 (special'nyi vyzovsk no. 45-2) pp. 341–349. (in Russ.)

28. Marx K. *Kapital: Kritika politicheskoy ekonomii. T.1 Kn. 1: Process proizvodstva kapitala* [Capital: Critique of Political Economy]. Vol. 1 Book. 1: Capital production process. Moscow, 2020. 802 p.

Nikolay A. Nikolaev, Candidate of Sciences (Economics), senior lecturer of the Department of Labor Economics and Human Resource Management, Ural State University of Economics, Yekaterinburg, wagner83@mail.ru

Marina N. Poleshchuk, Candidate of Sciences (Economics), Research Fellow, Scientific Research Institute for the Efficiency and Safety of Mining Production, Chelyabinsk, m_poleshuk@mail.ru

Received January 20, 2021

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Николаев, Н.А. Методический подход к определению и оценке конкурентоспособности персонала / Н.А. Николаев, М.Н. Полещук // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2021. – Т. 15, № 1. – С. 83–109. DOI: 10.14529/em210110

FOR CITATION

Nikolaev N.A., Poleshchuk M.N. Methodological Approach to Determining and Assessing the Competitiveness of Personnel. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Economics and Management*, 2021, vol. 15, no. 1, pp. 83–109. (in Russ.). DOI: 10.14529/em210110
