

**Хохлова Инна Ивановна**

соискатель,

Московский государственный университет дизайна и технологий

dufek@mail.ru

# Классификация факторов конкурентоспособности работника

## Аннотация

В статье предложена система факторов, влияющих на конкурентоспособность работников. Детальный и непрерывный анализ этих факторов, по мнению автора, позволит выработать управленческие решения, направленные на формирование, поддержание и развитие конкурентного потенциала работников в конкретных условиях функционирования предприятия.

**Ключевые слова:** конкурентоспособность работника, трудовой потенциал, конкурентные преимущества, факторы конкурентоспособности работника

**А**втором предлагается следующая трактовка категории «конкурентоспособность работника». Конкурентоспособность работника – это наличие у работника психофизиологических, личностных и профессионально-квалификационных характеристик, отличающихся от аналогичных характеристик конкурентов в определенной сфере труда, в определенный момент времени наибольшим соответствии предпочтениям работодателя и требованиям, определяемым содержанием труда на конкретном рабочем месте, что позволяет работнику занять или сохранять это рабочее место.

По нашему мнению, для того чтобы раскрыть сущность понятия конкурентоспособности работника, необходимо

учесть связь с его конкурентными преимуществами и окружающей средой.

Конкурентное преимущество предполагает наличие психофизиологических, личностных и профессионально-квалификационных характеристик у работника, обеспечивающих ему превосходство над другими конкурентами на целевом рынке в условиях воздействия факторов окружающей среды. Это означает, что компоненты трудового потенциала, обладающие отличительными потребительными и стоимостными характеристиками, формируют особое свойство их носителя выдерживать конкуренцию на внешнем и внутреннем рынке труда, соответствовать требованиям окружающей среды,

а сам носитель становится обладателем свойства конкурентоспособности. Формирование и развитие конкурентных преимуществ работников определяется многослойными, взаимопреплетающимися факторами, классификация которых представлена на рис (см. ниже).

### **Внешние факторы, влияющие на конкурентоспособность работников**

Эти факторы действуют зачастую разнородно, но образуют в совокупности своеобразный механизм, поскольку влияние каждого из факторов

в отдельности теряет свою однозначность.

Их изучение является первичным направлением в рамках реализации мероприятий по управления конкурентоспособностью работника на рынке труда. Это объясняется тем, что поиск и выработка решений по преодолению ограничений роста конкурентоспособности работника на разных уровнях управления должно опираться на объективное, детальное и основанное на фактах понимание внутренней и внешней среды.

Внешние по отношению к работнику факторы представляют собой совокуп-



Рис. Классификация факторов конкурентоспособности работников

ность действующих субъектов и сил за пределами и внутри предприятия, влияющих на поддержание и развитие его конкурентоспособности.

Конкурентные преимущества, основанные на экономических факторах, обусловлены лучшим экономическим положением целевого рынка потребителей (работодателей), подразумевающим высокий спрос на продукцию, выпускаемую ими, стимулирующую их инвестиционную, налоговую политику со стороны государства, сказывающуюся на состоянии рабочих мест и уровне заработной платы.

Конкурентные преимущества, определяемые социальными факторами, основываются на хороших жилищных условиях, высоком развитии социальной инфраструктуры – обеспеченность образовательными, медицинскими, культурными учреждениями.

Правовые факторы обеспечивают конкурентные преимущества через предоставление льгот, привилегий, особых условий для региона, отрасли, предприятия или работника.

Конкурентные преимущества, основанные на конъюнктурных факторах, определяются развитостью инфраструктуры рынка труда, качеством

предоставления информационных, консалтинговых, посреднических и других типов услуг, успешностью регулирование миграционных процессов, степенью совершенствование структуры профессионального и дополнительного образования.

### **Факторы конкурентоспособности работника, создаваемые на предприятии**

Влияние предприятия на конкурентоспособность работника отражается в создаваемых им организационных, социальных и психологических условиях, формирующих и обеспечивающих развитие конкурентоспособности. Они включают такие факторы, как трудовой отношения в коллективе, оплата труда, условия и организация труда, карьерная перспектива, социальные гарантии, социальные блага. (1)

Отношение в коллективе оказывают влияние на конкурентоспособность работников через такие показатели как социально-психологический климат, уважение администрации к подчиненным, участие сотрудников в управлении, наличие неформальных групп и их взаимоотношения, доверие к администрации со стороны подчиненных, стиль руководство, желание работать в коллективе и так далее.

Важнейшим фактором конкурентоспособности работника является условия оплаты труда, которые характеризуются следующими показателями: применяемая система оплаты труда, обоснованность уровня заработной платы, наличие компенсационных и стимулирующих выплат, возможность дополнительного заработка.

Условия и организация труда определяются состоянием и внешним видом мебели, оснащенностью современ-

профессионально-

квалификационная

составляющая трудового

потенциала характеризует

подготовленность

работников к выполнению

трудовых функций

ной оргтехникой, эргономическими и санитарно-гигиеническими условиями, состоянием нормирования труда. Карьерная перспектива как важнейший фактор конкурентоспособности работников способствует развитию конкурентных преимуществ через такие мероприятия как планирование карьеры, выявление лидеров и работа с ними, поощрение обучения персонала, продвижение по заслугам, объективная аттестация работников, продвижение по результатам работы, повышение квалификации.

Приобретаемые нанимателем способности, талант, квалификация неотделимы от самого работника, который проводит сорок и более часов в неделю на рабочем месте. Поэтому для него важны не только размер заработной платы, но и другие факторы.

Социальные гарантии (предоставляемый отпуск, оплата больничных листов, выплата гарантированных пособий) и социальные блага (выплата материальной помощи, оплата спортивно-оздоровительных услуг для сотрудников, денежные поощрения ко дню рождения, юбилею и праздникам, предоставление льготных кредитов) дают работнику ощущение социальной защищенности и благополучия, что в свою очередь обеспечивает ему высокую степень свободы, возможность эффективно выполнять новые организационные задачи, демонстрировать свой потенциал.

### **Факторы личной конкурентоспособности работника**

Внутренние факторы, влияющие на конкурентоспособность работника, одновременно являются факторами формирования компонентов трудового потенциала. Это свидетельствует об их

уровень конкурентоспособности работников зависит от многих факторов, большинство из которых не подконтрольны нанимателю

тесной взаимосвязи и позволяет рассматривать их как идентичные.

Традиционно физиологические характеристики работника включают пол, возраст, состояние здоровья, силу, выносливость, массу тела, рост и др. и обуславливают возможность человека выполнять трудовые функции.

Индивидуальные особенности психики характеризуются эмоциональной возбудимостью, внимательностью, памятью, мышлением, волей, самообладанием, целеустремленностью. Они определяют психическое состояние работника (депрессия, сомнение, угнетенность, творческий подъем, активность) и, как следствие, его работоспособность.

Личностные характеристики в значительной мере влияют на качество выполнения возложенных на работника функций, стиль его работы, отношения с окружающими. Это интеллект, ум, наблюдательность, организованность, общительность, решительность, настойчивость, критичность мышления и др. Устойчивость указанных черт позволяет прогнозировать поведение работника, его особенную реакцию на ситуацию и окружающих.

Профессионально-квалификационная составляющая трудового потенциа-

ла характеризует подготовленность работников к выполнению трудовых функций и включает такие компоненты, как образование, квалификация, стаж работы, профессиональная компетентность, профессиональная мобильность.

Уровень конкурентоспособности работников зависит от многих факторов, большинство из которых не подконтрольны нанимателю. В частности, ограничением для повышения уровня развития необходимых компонентов трудового потенциала работника являются физические и природные способности, генетически заложенные в индивиде, а также его желание или не желание активно действовать в целях улучшения своего здоровья, повышения уровня образования и профессиональной подготовки.

Конкурентный потенциал работников, представленных на рынке труда, зависит также от уровня развития общества в целом и от инвестиций в человеческий капитал со стороны государства, поскольку профинан-

сировать текущее воспроизведение рабочей силы работодателями представляется затруднительным из-за долговременности и значительной объемности расходов.

Таким образом, представленный перечень факторов не является законченным и может быть дополнен рядом других факторов, влияние на которые с точки зрения управляемости ограничено.

### **Заключение**

Проведенный анализ факторов конкурентоспособности позволил выявить систему показателей для исследования и оценки конкурентоспособности работников на предприятии и может стать основой для расширения подходов к управлению этой системой.

### **Литература**

1. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие / А.П. Егоршин. – М.: ИНФА-М, 2008. – 464 с.

рп

*Inna I. Khokhlova*

*Applicant, Moscow State University of Design and Technologies*

### **Classification of Factors of Individual Competitiveness**

#### **Abstract**

**T**he article outlines a system of factors that influence employees' competitiveness. A detailed and continuous analysis thereof, according to the writer, may help managements to make decisions that will bring about, sustain and develop high competitive potentials of employees under the particular working conditions of a given company.

**Keywords:** individual competitiveness, working potential, competitive advantages, factors of employee competitiveness