

Федеральное агентство по образованию
Байкальский государственный университет экономики и права

Т.Г. Озерникова
Н.Н. Даниленко
С.В. Кравцевич

**КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ РАБОТНИКА:
понятие, исследование, управление**

Иркутск
Издательство БГУЭП
2007

УДК 331.5
ББК 65.9 (2) 24
О 46

Печатается по решению редакционно-издательского совета
Байкальского государственного университета экономики и права

Рецензент д-р экон. наук, проф. В.И. Самаруха

О 46 Озерникова Т.Г., Даниленко Н.Н., Кравцевич С.В.
Конкурентоспособность работника: понятие, исследование, управление. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2007. — 256 с.

ISBN 978-5-7253-1559-2

Рассмотрены теоретические вопросы, связанные с конкурентоспособностью работника. В частности, дано определение данного понятия, проанализированы структура и состав компонентов конкурентоспособности, а также взаимосвязь мотивации и конкурентоспособности работника. Представлены математическая модель конкурентоспособности и базирующаяся на ней методика измерения и оценки конкурентоспособности работника. Описаны результаты апробации данной методики на примере предприятий легкой промышленности Иркутской области. Предложены подходы к формированию стратегии повышения конкурентоспособности работника на рынке труда и управлению этим процессом.

Предназначена для научных работников, преподавателей, студентов, магистрантов и аспирантов, интересующихся проблемами экономики труда и управления персоналом, а также для специалистов, занимающихся вопросами управления человеческими ресурсами на предприятиях и в организациях различного уровня.

ББК 65.9 (2) 24

ISBN 978-5-7253-1559-2

© Озерникова Т.Г.,
Даниленко Н.Н.,
Кравцевич С.В., 2007
© Издательство БГУЭП, 2007

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	5
1. Конкурентоспособность работника: теоретический аспект	8
1.1. Развитие теоретических подходов к определению конкурентоспособности работника.....	8
1.2. Структура и состав элементов конкурентоспособности работника.....	34
1.3. Взаимосвязь мотивации и конкурентоспособности работника	52
2. Методические подходы к исследованию конкурентоспособности работника	67
2.1. Математическое моделирование конкурентоспособности.....	67
2.2. Методика измерения конкурентоспособности работника	84
2.3. Оценка конкурентоспособности работника на основе ее измерения	107
2.4. Опыт использования методики оценки конкурентоспособности работников на предприятиях швейной отрасли Иркутской области	119
3. Управление повышением конкурентоспособности работника	136
3.1. Выбор стратегии повышения конкурентоспособности работника на рынке труда.....	136
3.2. Управление конкурентоспособностью работника на внутреннем и внешнем рынках труда	155
Заключение	176
Список использованной литературы	178

<i>Приложения</i>	189
Приложение 1	189
Приложение 2	195
Приложение 3	196
Приложение 4	215
Приложение 5	223
Приложение 6	227
Приложение 7	243
Приложение 8	245
Приложение 9	247
Приложение 10	251
Приложение 11	254

ВВЕДЕНИЕ

В условиях рыночной экономики вопросы формирования и сохранения конкурентоспособности работников всегда актуальны, поскольку высокая конкурентоспособность работника является одним из факторов его востребованности на рынке труда и условием его определенной социальной защищенности. Кроме того, достижение организациями стратегических целей, сохранение ими конкурентоспособности во многом определяются наличием конкурентоспособного персонала. На макроуровне конкурентоспособность работников взаимосвязана с конкурентоспособностью национальной экономики и свидетельствует о степени достаточности ресурсов, направляемых на соответствующие цели, и их эффективном использовании.

Измерение и оценка конкурентоспособности позволяют выявить качественные характеристики работников, что является основой адекватного решения отмеченных вопросов. Данная проблема представляет как теоретический, так и практический интерес, поскольку и подходы к определению понятия конкурентоспособности работника, и оценка конкурентоспособности недостаточно изучены и неоднозначно трактуются различными исследователями.

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

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

ласти совершенствования профессионального мастерства. В таких условиях степень социальной устойчивости отдельных работников, а также социально-профессиональных групп определяются уровнем их конкурентоспособности.

Изучению конкурентоспособности различных объектов исследования и ее проявлению в экономике как западных стран, так и России посвящены труды многих ученых (П.П. Вожекин, В.П. Горев, Ю.В. Зарубина, Г. Койнаш, А.А. Крылов, И.М. Лифиц, Л.Г. Миляева, Л.М. Митина, М. Портер, Ю.В. Прушинский, В.В. Радаев, И.А. Спиридонов, Э. Саруханов, Г.Н. Соколова, С.И. Сотникова, Р.А. Фатхутдинов, Т.В. Хлопова), которые предлагают различные подходы к изучению последней (факторный подход — пять сил конкуренции М. Портера, комплексный подход — Л.М. Митина, Т.В. Хлопова и др.). Проблема конкурентоспособности работников в отечественной научной литературе рассматривается в различных аспектах. Исследуется проблема конкурентоспособности слабозащищенных слоев населения: молодежи, женщин, инвалидов, а также безработных — с позиции возможного трудоустройства (в работах А.Б. Александровой, А. Кротова, Л.Д. Михеевой, В.В. Радаева, Г.П. Смирнова и др.). Проблемы конкурентоспособности занятых исследуются в работах А.Я. Кибанова, Л.Г. Миляевой, Л.Н. Семерковой, Н. Сусловой, В.В. Томилова и др. С.В. Наумовым, Р.А. Фатхутдиновым, Н. Федотовой делаются попытки проанализировать уровень и динамику конкурентоспособности работников.

В то же время проблема конкурентоспособности работников остается недостаточно изученной. Наиболее сложным аспектом проблемы является оценка конкурентоспособности работников и выбор способов ее повышения на индивидуальном, корпоративном и институциональном уровнях.

Констатация факта конкурентоспособности как экономического явления в настоящее время стала недостаточной, поскольку возникла необходимость оценки конкурентоспособности как свойства, присущего любому субъекту или объекту рыночных отношений. Потребность в практической реализации теоретических положений по конкурентоспособности, в том числе по конкурентоспособности работника, предопределяет дальнейшее развитие теории конкурентоспособности.

В монографии представлено развитие теоретических и методических подходов к исследованию конкурентоспособности работников. Приведены результаты апробации разработанной методики исследования конкурентоспособности работников на предприятиях швейной отрасли Иркутской области. Изложены подходы к управлению конкурентоспособностью работника на внутреннем и внешнем рынках труда.

1. КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ РАБОТНИКА: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

1.1. Развитие теоретических подходов к определению конкурентоспособности работника

Для формирования представлений о понятии «конкурентоспособность работника» необходимо рассмотреть эволюционные этапы формирования теоретических представлений о конкурентоспособности субъектов и объектов рыночных отношений.

Представления о понятии «конкурентоспособность», в равной степени как и о понятии «конкурентные преимущества», получили свое развитие из теории конкуренции, где понятие «конкурентное преимущество» выступает средством конкуренции, а понятие «конкурентоспособность» рассматривается как свойство объекта конкуренции.

В современной научной литературе можно выделить следующие подходы к определению конкуренции: поведенческий, структурный, функциональный и экономико-социологический (табл. 1.1).

Таблица 1.1

Подходы к формированию представлений о конкуренции

Подход	Характерные черты подхода	Представители теории
Поведенческий	Борьба фирм за деньги покупателя путем удовлетворения потребностей	И.А. Спиридонов [120. С. 15], Г.Л. Азоев [4], А.Ю. Юданов [156], Р.А. Фатхутдинов [134. С. 16]
Структурный	Анализ структуры рынка для определения степени свободы продавца и покупателя на рынке (формы рынка) и способа выхода из него	Ф. Эджуорт, А. Курн, Дж. Робин, Э. Чемберлин, Ф. Найт, К.Р. Макконнелл, С.Л. Брю [70]
Функциональный	Рассмотрение и определение роли конкуренции в экономике	И. Шумпетер [70. С. 94], Ф. Хайек [96], М. Портер [95]
Экономико-социологический	Институционально оформленный взаимосвязанный процесс конкурентной борьбы экономических «агентов»	В.В. Радаев [102]

Эволюционный путь развития представлений об экономическом явлении конкуренции завершается принципиально новым подходом к трактовке конкуренции (экономико-социологическим). Данный подход предполагает рассмотрение конкуренции как институционально оформленного процесса, который подразумевает наличие социального контакта, что в свою очередь предполагает ведение цивилизованной конкурентной борьбы. Примечательно, что теория совершенной конкуренции в принципе отвергает наличие социальных контактов¹.

Основоположителем данного подхода В.В. Радаевым дается следующее определение конкуренции: «Конкуренция — это действия двух или более агентов, нацеленные на получение одного и того же ограниченного ресурса, доступного при определенных усилиях с их стороны» [102]. Введение понятия «агент» в определение конкуренции предоставляет возможность рассмотрения данного социально-экономического явления не только в отношении предприятия, торговой организации, фирмы, но и в отношении менеджеров разного уровня, работников и т.д. Так, В.С. Буланов определяет конкуренцию как борьбу работников за престижные места, а работодателей — за квалифицированную рабочую силу [109. С. 425].

Таким образом, понятие конкуренции, ранее определяемое как экономическое явление, стало трактоваться и как социальное явление. Поэтому появилась возможность рассматривать конкуренцию работодателей, конкуренцию работников, конкуренцию специалистов. Принимая во внимание определение конкуренции Р.А. Фатхутдинова², а также постулаты экономико-социологического подхода к определению конкуренции, можно дать следующее определение конкуренции применительно к сфере рынка труда: конкуренция между работниками на рынке труда — это процесс управления работ-

¹ «Экономические отношения никогда не бывают вполне конкурентными, если они включают какие-либо личные отношения между экономическими агентами» (Stigler G.J. The Theory of Price. N.Y.: Macmillan, 1946. P. 226. Цит. по: [96. С. 106]).

² «Конкуренция — процесс управления субъектом своими конкурентными преимуществами для одержания победы или достижения других целей в борьбе с конкурентами за удовлетворения объективных или субъективных потребностей в рамках законодательства либо в естественных условиях» [135. С. 16].

никами своими конкурентными преимуществами в рамках укоренившихся норм и правил с целью получения престижного рабочего места на внешнем или внутреннем рынке труда.

Логическим продолжением эволюционного развития теории конкуренции является развитие теории конкурентных преимуществ. Понятие «конкурентного преимущества» находит свое место в теории конкуренции как средство ведения конкурентной борьбы. Теория конкурентных преимуществ вытекает из теории сравнительных преимуществ, родоначальником которой является Давид Рикардо [95. С. 29]. Однако морально устаревшая концепция сравнительных преимуществ в настоящее время не в состоянии объяснить интеграционные процессы мирового хозяйства (механизмы конкуренции в условиях глобализации мировой экономики) [там же. С. 31].

Основоположником современной концепции конкурентных преимуществ является один из ведущих экономистов XX в. М. Портер. Теория конкурентных преимуществ, по М. Портеру, основывается на выделении «пяти сил конкуренции». Другими словами, в основу построения теории конкурентных преимуществ М. Портером положен факторный подход, сущность которого раскрывается в выявлении факторов конкуренции, а под конкурентными преимуществами М. Портер понимает просто некие характеристики, так, например, он отмечает: «Поищем те решающие характеристики стран, которые позволяют их фирмам создать и удержать конкурентное преимущество в определенных отраслях...» [там же. С. 37].

Альтернативный подход к построению концепции теории конкурентного преимущества предлагает Р.А. Фатхутдинов. Понятие «конкурентного преимущества» он рассматривает по отношению к какой-либо системе и раскрывает его сущность аналогично категории «ценность»³. Согласно подходу Р.А. Фатхутдинова, конкурентное преимущество системы — это принадлежащая системе какая-либо эксклюзивная ценность, дающая ей преимущество перед конкурентами [135. С. 147].

³ Под ценностью он понимает нечто особенное, чем система владеет (содержит в себе), что она стремится сохранить либо иметь в будущем, например: здоровье, талант, профессионализм, организованность, владение новшеством, известная торговая марка и т.п. [135. С. 147].

Исследования в данном направлении проводились и другими учеными, такими как И.А. Спиридонов, А.Ю. Юданов, В.П. Горев, Т.В. Хлопова, Ю.В. Зарубина [120. С. 18; 33. С. 22; 134; 143]. Анализ подходов этих ученых к рассмотрению конкурентных преимуществ показал, что они склоняются к мнению, согласно которому конкурентными преимуществами являются характеристики или свойства субъектов или объектов рыночных отношений. Посредством понятий «ценность» и «отрыв» исследователи указывают на необходимое условие, выполнение которого присваивает исходной характеристике или свойству статус конкурентного преимущества. Таким образом, под конкурентными преимуществами можно понимать свойства или характеристики субъекта или объекта рыночных отношений, дающие ему некое сравнительное превосходство в процессе конкуренции.

Благодаря экономико-социологическому подходу к определению конкуренции, субъектами рыночных отношений могут выступать не только фирмы, отрасли, товары, технологии и т.п., но и рабочие, служащие, специалисты, менеджеры. В рамках данной монографии в качестве объекта конкуренции рассматривается работник. В этом случае конкурентным преимуществом являются характеристики работника, дающие ему некое сравнительное превосходство по отношению к другим работникам в процессе конкуренции на внутреннем или внешнем рынке труда.

Рассмотрение основных подходов к определению понятий «конкуренция» и «конкурентные преимущества» позволяет уточнить понятие «конкурентоспособность». На наш взгляд, введение понятия конкурентоспособности предназначено для характеристики свойства, присущего субъекту конкуренции, и выполняет в теории конкуренции оценивающую функцию (позволяет оценить, является ли субъект конкурентоспособным или неконкурентоспособным). Таким образом, как понятие теории конкуренции, конкурентоспособность рассматривается относительно субъектов (или объектов) рыночных отношений (в нашем случае — работников) и характеризует их.

В научной литературе существуют различные подходы к понятию «конкурентоспособность субъекта или объекта рыночных отношений». Например, М. Портер дает следующее определение конкурентоспособности: «Конкурентоспособ-

ность — свойство товара, услуги, субъекта рыночных отношений выступать на рынке наравне с присутствующими там аналогичными товарами, услугами или конкурирующими субъектами рыночных отношений» [94. С. 493]. Оценка этого свойства позволяет выделять высокую, среднюю и низкую конкурентоспособность. В дальнейшем в работе М. Портера термин «конкурентоспособность» рассматривается применительно к стране, нации, фирме, отрасли.

Р.А. Фатхутдинов определяет конкурентоспособность как «свойство объекта, характеризующее степень реального или потенциального удовлетворения им конкретной потребности по сравнению с аналогичными объектами, представленными на данном рынке» [135. С. 23]. Он отмечает, что конкурентоспособность определяет способность выдерживать конкуренцию в сравнении с аналогичными объектами на данном рынке. Применительно к понятию «конкурентоспособность» Р.А. Фатхутдинов выделяет следующие объекты исследования конкурентоспособности: нормативные акты, научно-методические документы, проектно-конструкторская документация, технологии, а также рабочие, специалисты, менеджеры. Рассматривая в качестве объекта рабочего, специалиста или менеджера, Р.А. Фатхутдинов дает следующие определения их конкурентоспособности: «Конкурентоспособность рабочего — умение выполнять требования технологии по всем параметрам (качество, количество, затраты, сроки); конкурентоспособность специалиста — умение разрабатывать конкурентоспособную документацию на объект; конкурентоспособность менеджера — умение разработать систему обеспечения конкурентоспособности данного объекта, управлять коллективом по достижению целей системы» [136. С. 68].

Другое определение конкурентоспособности дал Европейский форум по проблемам управления. «Конкурентоспособность — это реальная и потенциальная возможность фирм в существующих для них условиях проектировать, изготавливать и сбывать товары, которые по ценовым и неценовым характеристикам более привлекательны для потребителя, чем товары их конкурентов» [135. С. 23]. Р.А. Фатхутдинов отмечает недостаток данного определения, который заключается в том, что определение касается только товара и учитывает исключительно ценовые и неценовые характеристики, т.е. присутст-

вует узкая трактовка конкурентоспособности. По нашему мнению, еще одним недостатком данного определения является то, что конкурентоспособность фирмы раскрывается через ее способность производить конкурентоспособный товар, а собственно интерпретация конкурентоспособности фирмы как таковой отсутствует, что также свидетельствует об «узком» подходе к трактовке конкурентоспособности.

И.М. Лифиц, раскрывая содержание понятия «конкурентоспособность», исходит из необходимости выделения объектов исследуемого понятия: «Главным признаком систематизации в рассматриваемой области является объект оценки конкурентоспособности: продукции (товара, услуги), предприятия, отрасли, страны» [67. С. 11]. Рассматривая в качестве объекта конкурентоспособности продукцию, он дает определение конкурентоспособности продукции как способности продукции отвечать требованиям данного рынка в рассматриваемый период [там же]. Если абстрагироваться от конкретного объекта исследуемого понятия, то в результате можно сформулировать следующее определение конкурентоспособности в аспекте подхода И.М. Лифица: конкурентоспособность — это способность объекта исследования отвечать требованиям соответствующего рынка в рассматриваемый период. Приведенное определение сужает содержание понятия конкурентоспособности до способности отвечать требованиям, тогда как определение Р.А. Фатхутдинова имеет расширенную трактовку — «способность выдерживать конкуренцию» (способность к конкурированию). Раскрывая сущность конкуренции (в трактовке Р.А. Фатхутдинова) как процесса управления конкурентными преимуществами, можно отметить, что конкурентоспособность субъекта или объекта рыночных отношений, по Р.А. Фатхутдинову, — это не только «способность отвечать требованиям», но и «способность управлять конкурентными преимуществами» [135. С. 23].

И.А. Спиридонов, исследуя конкурентоспособность, считает, что «понятие конкурентоспособности имеет различные интерпретации... в зависимости от того, к какому экономическому объекту оно применяется». Таким образом, И.А. Спиридонов сужает область применения понятия до экономических объектов, но рассматривает понятие «конкурентоспособность» на микро- и макроуровнях. В частности, он отмечает, что

«обычно конкурентным считается предприятие, которое... способно длительное время оставаться прибыльным. Понятие конкурентоспособности на макроуровне отражает благоприятные позиции национальной экономики... и одновременно ее способность укреплять эти позиции» [120. С. 17].

В научной литературе имеется ряд универсальных определений конкурентоспособности, не зависящих от уровня ее проявления. Так, по мнению П.С. Завьялова, «конкурентоспособность любого экономического объекта — это способность страны, отрасли, хозяйственной единицы опережать соперника в достижении поставленной экономической цели, укрепляя свои позиции в мировой экономике или на мировом рынке, и получение на основе этого определенных выгод» [150. С. 99]. В работе В. Петрова отмечается, что «конкурентоспособность, независимо от уровня ее проявления, можно определить как имманентную экономическому субъекту способность участвовать в рыночной экономике в условиях конкуренции при росте доходов, расширении производства, повышении уровня и качества жизни участников экономического процесса [90. С. 4]. Ю.В. Зарубина считает, что конкурентоспособность — это агрегированная характеристика конкурентных преимуществ [46. С. 12].

Проблемы конкурентоспособности рассматриваются не только в экономической теории и экономической социологии. Так, психолог Л.М. Митина, рассматривая вопросы конкурентоспособности личности, понимает под ней совокупность интегральных характеристик личности — направленность, компетентность и гибкость [78. С. 95]. В своей работе Л.М. Митина не дает определения конкурентоспособности, оперируя лишь образным представлением о данном понятии. Отметим, что Л.М. Митина вносит определенную новизну в понимание конкурентоспособности: если приведенные ранее определения интерпретируют конкурентоспособность как некую способность, то Л.М. Митина говорит о наборе характеристик. М. Портер в рамках экономического подхода косвенно указывает на этот факт: «Существуют очень сильные различия в структуре конкурентоспособности для каждой из стран, поскольку ни одно государство не может быть конкурентоспособным во всех или хотя бы в большинстве отраслей. В конечном итоге конкретные страны достигают успеха в определенных отраслях в связи с тем, что их внутренние условия оказываются в соответс-

твующих случаях наиболее благоприятными, динамичными и перспективными» [94. С. 162]. Продолжая мысль М. Портера, следует сказать, что страны, достигшие определенных успехов в какой-либо отрасли, получают статус конкурентоспособных. Примером могут служить такие страны, как Япония с феноменом «японского чуда», Южная Корея, занявшая лидирующее положение на рынке электронно-бытовой техники и в экспорте малых и средних автомобилей, и др.

М. Портер также отмечает, что «в соответствии с доминирующими представлениями самыми важными факторами, определяющими конкурентоспособность, являются стоимость рабочей силы, процентные ставки, курсы валют и высокий уровень развития экономики» [там же. С. 163]. Приведенное высказывание М. Портера также обосновывает понимание конкурентоспособности как комплексной характеристики.

Подтверждением того факта, что конкурентоспособность есть комплексная характеристика, служит статья М. Портера «В чем состоит конкурентоспособность страны», в которой ставятся следующие вопросы: «Прежде всего, что такое конкурентоспособная страна? Следует ли считать конкурентоспособной страну, в которой каждая компания, каждая отрасль промышленности конкурентоспособна?» После некоторых рассуждений и сопоставлений фактов М. Портер приходит к выводу: «Ни одна страна не может быть конкурентоспособна во всем» [там же. С. 166–171]. Таким образом, существуют отрасли, технологии, компании, в которых страна занимает как лидирующие позиции, так и аутсайдерские. Соответственно, говоря о конкурентоспособности страны, М. Портер анализирует состояние всех ее экономических составляющих на предмет эффективности их функционирования и впоследствии делает вывод о состоянии конкурентоспособности исследуемой страны. Но, несмотря на данные рассуждения, определение рассматриваемого понятия он дает несколько в ином аспекте: «Конкурентоспособность — свойство товара, услуги, субъекта рыночных отношений выступать на рынке наравне с присутствующими там аналогичными товарами, услугами или конкурирующими субъектами рыночных отношений» [там же. С. 493].

На комплексное понимание конкурентоспособности, опять же косвенно, указывает И.А. Спиридонов: «Под конкурентоспособностью национальной экономики понимается концент-

пированное выражение экономических, научно-технических, производственных, организационно-управленческих, маркетинговых и иных возможностей...» [120. С. 17].

М. Гельвановский, В. Жуковская, И. Трофимова в отношении понятия конкурентоспособности отмечают следующее: «В самом широком смысле конкурентоспособность означает возможность выигрыша в соревновании. Применительно к экономической сфере конкурентоспособность в самом общем виде — обладание свойствами, создающими преимущества для субъектов экономического соревнования» [28].

В современной научной литературе имеются некоторые подходы к формированию понятия конкурентоспособности субъекта или объекта рыночных отношений как к комплексной характеристике. В частности, Л.М. Митиной и Т.В. Хлоповой осуществлялись попытки рассмотрения конкурентоспособности через призму комплексности. В работах И.А. Спиридонова и М. Портера можно найти указания на возможность трактовки конкурентоспособности субъектов или объектов рыночных отношений как комплексной характеристики. В связи с этим нами предпринята попытка определения конкурентоспособности как комплексной характеристики с учетом того факта, что конкурентоспособность есть динамично развивающийся процесс. По нашему мнению, конкурентоспособность субъекта или объекта рыночных отношений можно рассматривать как комплексную характеристику, определяющую сравнительные позиции субъекта или объекта по отношению к другим аналогичным субъектам или объектам рыночных отношений в сфере их деятельности с учетом временного периода.

С учетом отмеченного рассмотрим подходы к определению понятия «конкурентоспособность» применительно к объекту нашего исследования — работнику. Носителем трудовых способностей, которые фигурируют на рынке труда в качестве объекта рыночных отношений, выступает свободный человек, поэтому такие характеристики индивидуума, как пол, возраст, мотивация, состояние человеческого капитала, накладывают отпечаток на то, какого качества трудовую услугу наемный работник сможет оказать работодателю, какое рабочее место наемный работник получит. Мы исходим из того, что характеристики трудового потенциала работника оказывают влияние на его конкурентоспособность.

Анализ имеющихся в научной литературе определений конкурентоспособности работника позволяет четко выделить два подхода: конкурентоспособность рассматривается либо как специфическая способность работника к конкурированию, либо как комплексная, интегральная характеристика. Так, Г.Н. Соколова полагает, что «конкурентоспособность субъекта рабочей силы на рынке труда определяет его способность выдерживать конкуренцию со стороны реальных или потенциальных претендентов на его рабочее место или претендовать самому на более престижное» [118. С. 135]. Л. Ивановская и Н. Сулова, определяя конкурентоспособность потенциала управленческого работника, говорят о конкурентоспособности как о «способности работника участвовать в экономическом и социальном процессе взаимодействия, взаимосвязи и борьбы на внутреннем рынке труда в целях достижения желаемого социального статуса» [47. С. 39].

Идея комплексности в понимании конкурентоспособности работника прослеживается в определении, приведенном в «Энциклопедии маркетинга»: «Конкурентоспособность товара “рабочая сила” — степень развития комплекса используемых в процессе трудовой деятельности способностей индивида и его квалификации» [123]. Т.В. Хлопова четко указывает на то, что «конкурентоспособность работника — комплексная характеристика...» [141].

В соответствии с экономико-социологическим подходом к пониманию конкуренции, а также принимая во внимание генезис понятия «конкурентоспособность субъекта или объекта рыночных отношений», сформулируем наше определение конкурентоспособности работника. Под конкурентоспособностью работника на рынке труда понимается комплексная характеристика работника, определяющая его сравнительные позиции на внутреннем или внешнем рынке труда по отношению к другим работникам (т.е. способность к конкурированию) с учетом временного периода.

Наш подход к соотношению понятий «конкуренция», «конкурентные преимущества» и «конкурентоспособность» по отношению к наемному работнику представлен на рис. 1.1.

Таким образом, на основе анализа имеющихся в научной литературе подходов к определению понятия «конкурентоспособность субъекта или объекта рыночных отношений» (см.

прил. 1, табл. 1) можно выделить два направления в развитии представлений о данном понятии: первое — конкурентоспособность как способность «агента» (субъекта или объекта рыночных отношений), и второе — конкурентоспособность как комплексная характеристика «агента».



Рис. 1.1. Схема соотношения понятий

Отметим также, что работник на рынке труда может выступать в равной степени как в качестве субъекта, так и в качестве объекта рыночных отношений. Статус работника непосредственным образом зависит от конкурентной структуры рынка труда и от ракурса рассматриваемых проблем в отношении конкурентоспособности работника. Работник может рассматриваться как объект при воздействии на его конкурентоспособность со стороны управляющего субъекта (например, работодателя). В то же время, выступая в качестве самостоятельного экономического агента на рынке труда или осуществляя самостоятельные действия в направлении повышения своей конкурентоспособности, работник является субъектом.

Остановимся на понятии «способность», поскольку оно требует определенных уточнений в аспекте конкуренции работников на рынке труда. Например, С.Л. Рубенштейн дает следующее определение способности: «Способность — это сложная синтетическая особенность личности, которая определяет ее пригодность к деятельности. Будучи пригодной для деятельности, способность в деятельности и формируется» [цит. по: 33. С. 24]. Б.М. Теплов считает, что «под способностями обычно имеют в виду такие индивидуальные особенности, которые не сводятся к наличным навыкам, умениям или знаниям, но которые могут объяснить легкость и быстроту приобретения этих знаний и навыков» [там же. С. 262–263]. Из данных определений следует, что способность — особенность личности,

присущая только личности, которая определяет пригодность данной личности к деятельности, в том числе и с позиции конкуренции на рынке труда.

В определении конкурентоспособности как комплексной характеристики указана принадлежность характеристик субъекту или объекту рыночных отношений. В случае рассмотрения в качестве субъекта рыночных отношений работника отличительными особенностями, которые определяют способность к конкурированию, могут выступать способности к быстрому обучению, мобильности и т.д. Кроме того, в определении конкурентоспособности как комплексной характеристики содержится положение о направленности приложения способностей субъекта рыночных отношений в какой-либо деятельности. В частности, эта деятельность связана с конкуренцией субъекта или объекта рыночных отношений и удержанием его позиций в рамках какой-либо профессиональной деятельности. В отношении работника — это позиции, занимаемые на рынке труда, в профессиональной иерархии и т.п. Таким образом, можно утверждать, что конкурентоспособность субъекта или объекта рыночных отношений в ее комплексном понимании является способностью и, более того, имеется смысловое соответствие между вторым и первым подходами в понимании конкурентоспособности субъекта или объекта рыночных отношений.

Мы исходим из того, что способность формируется именно в деятельности, следовательно, способности характеризуются динамически развивающимся процессом, переходом от одного состояния к другому. Наемный работник, как правило, стремится к лучшим условиям приложения своего труда. Для этого работнику постоянно приходится оценивать свои позиции на рынке труда, сравнивать их с другими и в случае неудовлетворенности менять свое положение путем повышения своих профессиональных качеств, смены места работы и т.п., что подтверждает справедливость представленного в данной работе определения⁴. Но данное определение может быть

⁴ Конкурентоспособность — это комплексная характеристика субъекта или объекта рыночных отношений, определяющая их сравнительные позиции по отношению к другим аналогичным субъектам или объектам в сфере их деятельности с учетом временного периода.

охарактеризовано как статическое, позволяющее оценивать состояние конкурентоспособности исследуемых объектов на какой-то момент времени. Соответственно, при рассмотрении совокупности статических величин конкурентоспособности множество таких величин может характеризовать конкурентоспособность как динамическую величину.

Поскольку данные определения конкурентоспособности (как способности и как комплексной характеристики) в функциональном смысле не исключают друг друга, то с этой точки зрения они по смысловому значению вполне идентичны. Применение того или иного смыслового значения понятия в аналитической работе зависит от поставленных целей исследования. Если исследователь собирается дать оценку конкурентоспособности, т.е. выяснить занимаемые позиции, что требует сравнения объектов, то следует понимать под конкурентоспособностью комплексную характеристику. Если же целью исследования является выявление факторов, повышающих конкурентоспособность, то в этом случае под конкурентоспособностью следует понимать способность субъекта как динамическую величину. Таким образом, исходя из функционального признака, обусловленного практической необходимостью, подходы классифицируются на характеризующий (конкурентоспособность как способность) и измерительный (конкурентоспособность как комплексная характеристика).

На дуалистичность в понимании конкурентоспособности субъектов и объектов рыночных отношений указывает А.В. Воронов, который выделяет два подхода в определении конкурентоспособности: по Д. Саксу и по М. Портеру [24. С. 66–69]. По Д. Саксу, «конкурентоспособность нации зависит прежде всего от того, насколько экономические структуры и институты страны соответствуют целям экономического роста в рамках мировой экономики в целом». В такой трактовке понятия «конкурентоспособность нации» прослеживается определенное смысловое соответствие с выделенными нами вторым подходом понимания конкурентоспособности субъекта или объекта рыночных отношений (конкурентоспособность как комплексная характеристика). Основным положением понятия «конкурентоспособность нации», по Д. Саксу, выступает мера соответствия целям экономического роста, что в своей сущности повторяет основные положения второго

подхода в понимании конкурентоспособности — достижения какого-либо уровня конкурентоспособности.

Сущность выделенного А.В. Вороновым второго подхода в отношении рассматриваемого понятия раскрывается в следующем: «сфокусировать... внимание не на экономике в целом, а на определенных отраслях и сегментах» [24. С. 66–69]. В данном случае конкурентоспособность определяется как свойство или характеристика субъекта или объекта рыночных отношений, дающее ему некое сравнительное преимущество в процессе конкуренции. Как было выяснено ранее, под свойством субъекта или объекта рыночных отношений понимается их способность к конкурированию. Соответственно, теоретические положения М. Портера соотносятся с первым подходом в понимании конкурентоспособности субъектов или объектов рыночных отношений (конкурентоспособность как способность к конкурированию).

Т.В. Хлопова также отмечает двойственность в представлении понятия «конкурентоспособность субъектов или объектов рыночных отношений», высказываясь о конкурентоспособности в одном случае как о способности, а в другом случае — как об интегральной характеристике [142].

Итак, в современной научной литературе предпринимались попытки определения конкурентоспособности субъекта или объекта рыночных отношений, исходя из ее функциональной и процессуальной трактовки. Выделенные А.В. Вороновым подходы к определению конкурентоспособности, по мнению самого автора, содержат ряд противоречивых признаков, которые могут интерпретироваться как факторы, исключающие совместимость этих подходов.

По нашему мнению, возможно выделение еще одного подхода к рассмотрению понятия конкурентоспособности субъекта или объекта рыночных отношений — рассмотрение понятия «конкурентоспособность» с позиций методологического признака, т.е. с позиции способа раскрытия содержания исходного понятия. На основе анализа имеющихся в научной литературе теоретических положений, касающихся конкурентоспособности различных объектов и субъектов рыночных отношений, в том числе и работника, можно предложить определение конкурентоспособности с позиций комплексного подхода и как способности агента (субъекта или объекта рыночных отношений)

к конкурированию. Таким образом, по методологическому признаку подходы классифицируются как содержательный и структурный. Суть содержательного подхода раскрывается в способе рассмотрения понятия «конкурентоспособность» как способности к конкурированию, суть структурного подхода выражается в рассмотрении основных, определяющих исходное понятие признаков в определенном порядке.

В качестве обобщения изложенного представим классификацию подходов к определению понятия конкурентоспособности объекта исследования по различным основаниям (табл. 1.2).

Таблица 1.2

Матрица классификаций подходов к определению понятия конкурентоспособности исследуемого объекта

Подход к определению понятия	Признак классификации		
	Методологический	Функциональный	Сущностный
Конкурентоспособность как способность (первый подход)	Содержательный	Характеризующий	Процессуальный
Конкурентоспособность как комплексная характеристика (второй подход)	Структурный	Измерительный	Функциональный

Таким образом, выделение двух подходов к пониманию конкурентоспособности объекта и субъекта рыночных отношений вполне аргументировано, так как в предлагаемой классификации подходов к рассмотрению данного понятия не обнаруживается внутренних противоречий, что подтверждает истинность знаний. Все три представленные классификации соответствуют содержанию первого и второго подходов к пониманию конкурентоспособности субъекта или объекта рыночных отношений.

Изложим взаимосвязь двух подходов к пониманию конкурентоспособности субъектов или объектов рыночных отношений в графической интерпретации, возможность построения которой также подтверждает истинность полученных знаний. Для этого используем одну из областей математических знаний, а именно векторную функцию скалярного аргумента. Не будем давать подробные описания векторной функции в ее математическом содержании, а укажем только смысловую сущность понятий «вектор» и «векторная функция». Смысловая нагрузка вектора заключается в характеристике состоя-

ния какого-либо объекта и указании направления действия. Векторная функция, в отличие от своего аналога — скалярной функции⁵, характеризует состояние исследуемого объекта, отражает динамику состояний и измеряется в векторных величинах. Обратим внимание на то, что векторная функция оперирует понятием «свободный вектор». Нас интересует следующее свойство свободного вектора: он может быть отложен от любой точки пространства [16. С. 528], что в экономической интерпретации позволяет исследователю определять параметры конкурентоспособности исследуемых объектов согласно условиям внешней среды, под которыми могут пониматься требования работодателей (рынка труда), а также результаты исследовательской работы по выявлению приемлемой конкурентоспособности работника и др.

Предварительно отметим, что векторный подход к проблемам исследования конкурентоспособности как свойства или как социально-экономического явления использован рядом отечественных исследователей [61. С. 375–378]. Так, А.А. Крылов и Ю.В. Прушинский, исследуя проблемы эффективности функционирования предприятия, рассматривают его конкурентоспособность в качестве одного из факторов эффективности. Конкурентоспособность предприятия представляется интегральной характеристикой конкурентоспособностей, где одним из слагающих является конкурентоспособность работника. В качестве способа наглядного представления конкурентоспособности изучаемого объекта А.А. Крылов и Ю.В. Прушинский применяют метод векторного анализа.

В основание построения графической интерпретации положена векторная функция скалярного аргумента, где в качестве скалярного аргумента выступает время t , а векторной функцией будет являться конкурентоспособность исследуемого объекта (работника). Введем в пространстве трехмерную систему координат, оси которой представлены компонентами конкурентоспособности работника. Под пространством будем понимать место деятельности работника. Это может быть

⁵ Отражает функциональную зависимость между величинами и принимает только численные значения.

рынок труда, производство или отрасль в целом. Показатели компонентов конкурентоспособности определяют некую конкурентоспособность работника $KСПР_1$, которой сопоставим вектор $\overline{KСПР(t)}$ (рис. 1.2).

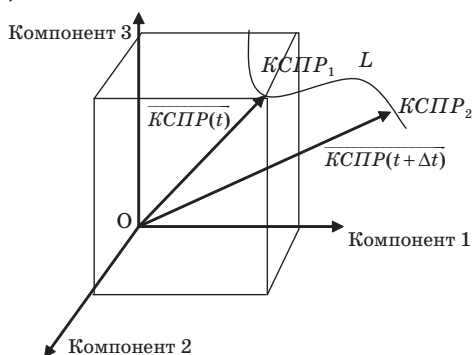


Рис. 1.2. Графическая интерпретация подходов к уточнению понятия конкурентоспособности работника

Таким образом, вектор $\overline{KСПР(t)}$ указывает на положение работника, занимаемое им в организации или на рынке труда в какой-то момент времени t . Предположим, что с течением времени Δt ситуация на рынке труда или в организации изменилась. Допустим, для выполнения определенных видов деятельности от работника требуются качественно новые знания и умения, что мотивирует работника к повышению своей квалификации. Таким образом, конкурентоспособность работника изменяется (см. рис. 1.2) и переходит из состояния $KСПР_1$ в состояние $KСПР_2$, которому соответствует вектор $\overline{KСПР(t + \Delta t)}$. Данный вектор отражает динамику состояний конкурентоспособности работника относительно первоначального. Соединив точки $KСПР_1$ и $KСПР_2$ и др., полученные аналогичным путем, получаем линию L , которая и показывает динамику конкурентоспособности работника с течением времени $(t + \Delta t)$ ⁶, т.е. динамику процесса формирования способности работника к конкурированию. Обратимся к вектору $\overline{KСПР(t + \Delta t)}$ и вос-

⁶ В математической формулировке линия L называется годографом, в физическом смысле — это траектория движения.

становим его проекции на оси координат. Полученные таким образом составляющие $KСПР(t + \Delta t)$ определяют положение работника на рынке труда, в отрасли и т.п. в момент времени $(t + \Delta t)$. Таким образом, конкурентоспособность является системой взаимодействия, поскольку имеет две диалектически взаимосвязанные формы существования: форму процесса (формирование способностей) и форму результата, зависящую от степени развития компонентов (состояние).

Агрегируя оба подхода в трактовке конкурентоспособности объекта или субъекта рыночных отношений, в частности работника, раскроем содержание данного понятия, указав основные свойства конкурентоспособности объекта исследования: свойства принадлежности, вербализуемости, квантифицируемости, субстанциональности, комплексности и компаративности.

Свойство принадлежности определяет уровень индивидуальных особенностей субъекта или объекта рыночных отношений с учетом предъявляемых к нему требований. Любой конкурентоспособный субъект или объект рыночных отношений обладает конкурентными преимуществами, которые, как правило, характеризуют его как конкурентоспособного. Так, работник, признанный конкурентоспособным, обязательно обладает каким-либо конкурентным преимуществом (не исключается возможность принадлежности работнику нескольких конкурентных преимуществ), т.е. той характеристикой (свойством), которая позволяет ему конкурировать на рынке труда с аналогичными работниками.

Свойство вербализуемости определяет возможности исследования и описания конкурентоспособности субъекта или объекта рыночных отношений. Обычно характеристики вербализуются в форме прилагательных или глаголов («хорошо–плохо» или «могу–не могу») либо в форме словосочетаний («у него часто возникают сложности при групповой работе»). Иногда это могут быть многостраничные тексты характеристик, обстоятельно и всесторонне раскрывающие сущность конкурентоспособности.

Свойство квантифицируемости определяет возможность моделирования и эмпирического анализа конкурентоспособности субъектов или объектов рыночных отношений. Квантифицируемость — это способность быть измеримым. Она

основана на вербализуемости, т.е. на возможности интерпретировать и задавать множество градаций интенсивности выраженности того или иного свойства (компонента, элемента) исследуемого объекта.

Свойство субстанциональности компонентов (элементов) характеризуется смежной независимостью компонентов конкурентоспособности, т.е. компоненты конкурентоспособности логически разделены по своему содержанию и могут характеризовать субъекта или объект рыночных отношений (работника) как в совокупности с другими компонентами, дополняя их, так и самостоятельно. Свойство субстанциональности является отличительной качественной характеристикой понятия конкурентоспособности. Основанием для выделения данного свойства послужила теория конкурентных преимуществ по М. Портеру: «Существуют очень сильные различия в структуре конкурентоспособности для каждой из стран, поскольку ни одно государство не может быть конкурентоспособным во всем или хотя бы в большинстве отраслей. В конечном итоге конкретные страны достигают успеха в определенных отраслях в связи с тем, что их внутренние условия оказываются в соответствующих случаях наиболее благоприятными, динамичными и перспективными» [94. С. 162].

К существенным свойствам рассматриваемого понятия, образующим субстанциональное ядро указанных свойств, относятся свойства комплексности и компаративности. Комплексность подразумевает включенность всех существенных факторов конкурентоспособности субъекта или объекта рыночных отношений и их выражение в форме компонентов (элементов) комплексной характеристики. Так, в понятии конкурентоспособность работника предполагается выделять компоненты его конкурентоспособности. Компаративность — свойство понятия, наделяющее его сравнительными признаками.

Обобщим перечисленные свойства понятия «конкурентоспособность субъекта или объекта рыночных отношений» в схеме, представленной на рис. 1.3.

Объем понятия конкурентоспособности достаточно широк и включает такие субъекты рыночных отношений, как фирмы, отрасли, регионы, страны, и такие объекты рыночных отношений, как товары, нормативные акты, научно-методические документы, а также работники [136. С. 68].



Рис. 1.3. Свойства понятия «конкурентоспособность субъекта или объекта рыночных отношений»

Можно отметить некоторое смысловое сходство понятий «трудовой потенциал» и «конкурентоспособность работника». Оба понятия являются системами взаимодействия двух взаимосвязанных диалектических форм существования: формы процесса и результата. Между данными понятиями существуют различия как в функциональном назначении, так и в содержательном аспекте. Содержательное различие заключается в том, что «трудовой потенциал» — понятие, обозначающее меру наличных ресурсов и возможностей, непрерывно формируемых в процессе всей жизни личности, реализуемых в трудовом поведении и определяющих его реальную плодотворность [149. С. 7]. А понятие «конкурентоспособность работника» есть прежде всего сравнительная характеристика работника, определяющая, насколько действенно реализуются через трудовое поведение имеющиеся у работника потенциальные возможности и насколько они адекватны сложившимся условиям в определенный временной период, что, в свою очередь, и формирует способность работника к конкурентированию.

Отсюда различия в функциональном назначении рассматриваемых понятий. Если «трудовой потенциал» — операциональное понятие научной дисциплины «Экономика труда», назначение которого определяется потребностью в характеристике качества рабочей силы работника, то понятие «конкурентоспособность работника» в экономике труда применяется при характеристике процесса реализации имеющихся, а также потенциальных возможностей работника.

Работник может быть признан конкурентоспособным, даже если он не обладает высоким уровнем развития каждого из компонентов комплексной характеристики. Чаще, для того чтобы быть конкурентоспособным, ему достаточно занимать высокие позиции по одному или нескольким из критериев, т.е. обладать конкурентным преимуществом. В настоящее время работник, владеющий информационными технологиями, вполне конкурентоспособен на рынке труда. Он может уступать работникам других профессий по ряду характеристик, но наличие данной характеристики делает работника конкурентоспособным. Итак, в отличие от трудового потенциала, где компоненты находятся во взаимосвязи и дополняют друг друга, компоненты конкурентоспособности относительно автономны, т.е. характеризуются субстанциональным свойством. Работник может быть признан конкурентоспособным по одному, двум или большему числу параметров конкурентоспособности, причем выбор количества параметров и их содержание зависят от требований внешней среды.

Таким образом, под конкурентоспособностью работника нами понимается степень (мера) соответствия его требованиям внешней среды (требованиям рынка труда или требованиям отдельного работодателя), а также рейтинг работника, определяющийся его способностью выдерживать конкуренцию. В общем случае под конкурентоспособностью субъекта или объекта рыночных отношений понимается степень соответствия требованиям внешней среды, или ранг, или способность конкурировать (рис. 1.4).

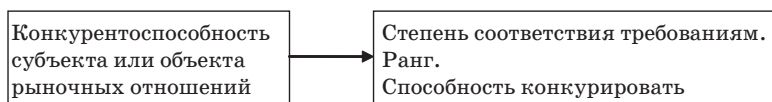


Рис. 1.4. Схема интерпретации понятия «конкурентоспособность субъекта или объекта рыночных отношений»

Конкурентоспособность субъекта или объекта рыночных отношений, во-первых, есть качественная характеристика; во-вторых, это диалектическое единство способностей и результатов; в-третьих, это процесс формирования способности выдерживать конкуренцию со стороны аналогичных субъектов или объектов рыночных отношений; в-четвертых, она яв-

ляется сравнительной характеристикой, позволяющей определить позиции субъекта или объекта рыночных отношений в сфере его деятельности или пребывания.

Понятие конкурентоспособности субъекта или объекта рыночных отношений, в частности работника, рассматриваемое нами в рамках теории конкуренции, имеет свое функциональное назначение. Данное понятие⁷ наделяется характеризующей функцией в теории конкуренции и выражает такое свойство исследуемого объекта, как способность конкурировать. Между тем конкурентоспособность, аналогично конкурентным преимуществам и конкуренции, может рассматриваться как самостоятельная экономическая категория⁸, которая предполагает формирование концептуальных положений теории конкурентоспособности как системы знаний⁹. Действительно, представленные ранее определения понятия «конкурентоспособность субъекта или объекта рыночных отношений» формировали представления об экономической категории «конкурентоспособность». Более того, по нашему мнению, конкурентоспособность является не только анализируемой величиной, но и аналитической.

Отметим, что конкурентоспособность как экономическая категория находит свое место в системе экономических знаний. Поясним данное утверждение следующим образом. Оценка как экономическая категория, призванная устанавливать ценность (значимость) исследуемого объекта, имеет две формы образования: оценка состояния и оценка деятельности. В научной литературе достаточно полно раскрыта сущность та-

⁷ Понятие — форма мысли, обобщенно отражающая предметы и явления (конкурентоспособности субъекта или объекта рыночных отношений) посредством фиксации их существенных свойств. Каждое понятие характеризуется со стороны его содержания и объема [82].

⁸ Категория — предельно общее понятие. Образуется как последний результат ответвления (абстрагирования) от предметов их особенных признаков. Для него уже не существует более общего, родового понятия, и, вместе с тем, он обладает минимальным содержанием, т.е. фиксирует минимум признаков охватываемых предметов [там же].

⁹ «Категория» есть мысль, некая абстракция, посредством которой выстраиваются взаимосвязи (система знаний), а «понятие» есть форма мысли. Понятие, как правило, имеет свою материальную основу, которая имеет место в окружающей действительности. Категория же формируется на уровне представления и может лишь проявлять себя.

кой оценочной экономической категории, как эффективность. По нашему мнению, возможно рассмотрение конкурентоспособности как оценочной экономической категории, по аналогии с категорией «эффективность». Если сущность оценочной категории «эффективность» сводится к оценке деятельности и выражается в результативности, в прибыльности, в удовлетворении потребностей и т.п., то сущность оценочной категории «конкурентоспособность» сводится к оценке состояния и выражается в удовлетворении выдвигаемых требований.

Возможность интерпретации конкурентоспособности как оценочной категории может быть подтверждена следующими положениями: во-первых, конкурентоспособность может быть исследована и оценена применительно к различным объектам исследования (стране, товару, работнику и пр.). В этом состоит специфика конкурентоспособности как оценочной категории по сравнению с конкурентоспособностью как социально-экономической категорией (например, конкурентоспособность товара и конкурентоспособность работника характеризуют совершенно особые явления). Во-вторых, результатом оценки конкурентоспособности любых объектов (т.е. их сравнения) может быть разделение исследуемой совокупности на группы, различающиеся уровнем конкурентоспособности.

Аналогично эффективности (социальной и экономической), конкурентоспособность имеет свои виды и классифицируется по форме образования: конкурентоспособность как социально-экономическое явление и конкурентоспособность как свойство некоторого субъекта или объекта рыночных отношений, где конкурентоспособность работника классифицируется по функциональному, профессиональному и статусному признаку (рис. 1.5).

Можно предположить, что конкурентоспособность как социально-экономическое явление имеет свое абсолютное и относительное проявление. Так, абсолютная конкурентоспособность характеризуется тем, что все ее элементы (характеристики работника) являются конкурентными преимуществами. Об относительной конкурентоспособности можно говорить, когда лишь часть характеристик работника являются его конкурентными преимуществами.

Сущность конкурентоспособности работника раскрывается в удовлетворении требований организации в лице руководите-

ля или объективных потребностей производственной специфики организации, в удовлетворении абсолютных требований или удовлетворении относительных требований и т.п. Для того чтобы исследовать феномен конкурентоспособности и управлять данным явлением на различных уровнях, необходимы измерение и оценка конкурентоспособности. Отметим, что оценочным показателем конкурентоспособности будет выступать величина конкурентоспособности, выраженная ранговыми (или рейтинговыми) значениями конкурентоспособности, где шкала ранговых значений наделяется свойствами числовой прямой, на которой нулевое значение интерпретируется как полное соответствие требованиям.



Рис. 1.5. Классификация видов конкурентоспособности

Отметим, что традиционно для оценки состояния какого-либо субъекта или объекта рыночных отношений, или определения связей между последними, применяются всевозможные косвенные показатели, индексы, коэффициенты. Введение в категориальный аппарат экономической науки оценочной категории «конкурентоспособность» позволяет оценивать состо-

яние исследуемых объектов и выражать его в величинах конкурентоспособности.

Таким образом, по нашему мнению, конкурентоспособность — оценочная социально-экономическая категория, характеризующая состояние исследуемого объекта или устанавливающая связь между объектами с присущими им в различных формах проявлениями, свойствами и отношениями.

Для существования и функционирования категории конкурентоспособности необходимо наличие двух условий: во-первых, наличие рыночных отношений, во-вторых, наличие на рынке аналогичных субъектов или объектов рыночных отношений, т.е. конкурентов. При невыполнении одного из условий категория «конкурентоспособность» теряет свое функциональное назначение.

Сущность оценочной экономической категории «конкурентоспособность» раскрывается в ее экономических функциях, отражающих основное предназначение данной категории¹⁰. На наш взгляд, могут быть выделены следующие экономические функции: информационная, мотивационная, преобразующая, стратификационная, трансляционная, стратегическая.

Информационная функция выражается в обеспечении заинтересованных участников рыночных отношений в объективной информацией о конкурентоспособности исследуемых объектов.

Мотивационная функция выражается в побуждении объектов исследования к деятельности по повышению конкурентоспособности. Так, при рассмотрении конкурентоспособности товара суть мотивационной функции сводится к улучшению качественных характеристик товара с целью увеличения объемов продаж и, соответственно, получения прибыли. В случае рассмотрения конкурентоспособности работника суть мотивационной функции сводится к побуждению работника, под действием различных факторов, к повышению своего образовательного или квалификационного уровня с целью получения престижной работы, улучшения своего материального положения, приобретения социального статуса и т.п. Реализа-

¹⁰ Функция выражает сущность явления и определяет роль соответствующей категории.

ция конкурентоспособностью мотивационной функции значима для развития экономики и общества в целом. Неслучайно многими исследователями в области конкурентоспособности, такими как М. Портер, Р.А. Фатхутдинов, А.Ю. Юданов, И.А. Спиридонов, И.М. Лифиц и др., отмечается, что конкурентоспособность есть фактор развития общества.

Суть преобразующей функции заключается в качественном преобразовании информации по конкурентоспособности (как работником, так и работодателем), т.е. в выявлении причинно-следственных связей и установлении закономерностей между конкурентоспособностью и различными экономическими процессами и явлениями.

Стратификационная функция конкурентоспособности позволяет ранжировать исследуемые объекты по признаку их конкурентоспособности, т.е. вносить определенный порядок в рассматриваемую совокупность, классифицировать исследуемые объекты.

Трансляционная функция выражается в накоплении и передаче информации о состоянии конкурентоспособности исследуемых объектов. В рамках данной функции осуществляется деятельность по трендовому анализу конкурентоспособности.

Сущность стратегической функции конкурентоспособности раскрывается в возможностях определения перспектив развития исследуемого объекта и сводится к деятельности по выявлению и учету требований внешней среды.

Роль оценочной экономической категории «конкурентоспособность» в системе экономических знаний определяется ее функциональным назначением. Во-первых, как оценочная категория, она выдает сигналы исследователю о состоянии конкурентоспособности субъекта или объекта рыночных отношений — информационная роль. Во-вторых, реализуется деятельность по повышению конкурентоспособности субъекта или объекта рыночных отношений — побуждающая роль. В-третьих, осуществляется процесс целенаправленного воздействия на конкурентоспособность субъекта или объекта рыночных отношений — управляющая роль. В-четвертых, выявляются и учитываются требования внешней среды к субъекту или объекту рыночных отношений — стратегическая роль (рис. 1.6).

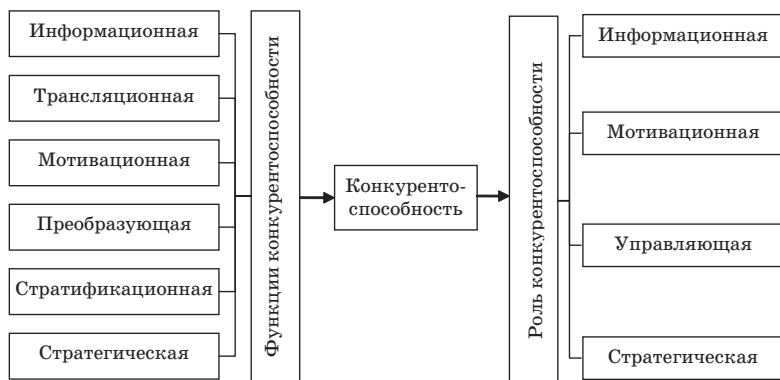


Рис. 1.6. Сущность оценочной экономической категории «конкурентоспособность»

Основные определения (понятийный аппарат для описания конкурентоспособности) обобщены в прил. 1, табл. 2.

Подводя итог, следует подчеркнуть, что в результате рассмотрения социально-экономического явления «конкурентоспособность работника» сформировались представления о конкурентоспособности как об оценочной экономической категории.

1.2. Структура и состав элементов конкурентоспособности работника

В основу формирования структуры конкурентоспособности как комплексной характеристики работника положен факторный подход. Прежде чем приступить к рассмотрению механизма формирования элементов и компонентов комплексной характеристики, опишем факторы конкурентоспособности работника на российском рынке труда и раскроем их содержание.

Становление рынка труда в России происходило в начале 1990-х гг. в период либерализации российской экономики. Именно в данный период ожидался значительный рост безработицы, и появление «открытой безработицы» должно было стать доминирующим явлением на рынке труда. В действительности за годы реформ совокупный спад в экономике страны составил почти 50%, но максимальное уменьшение количества занятых ограничилось 18%, а доля безработных

на протяжении периода либерализации экономики не превышала 13–14% и снизилась к 2003 г. до 8% общей численности экономически активного населения [15. С. 95].

Одной из важнейших тенденций на рынке труда на протяжении последнего десятилетия XX в. было снижение экономической активности населения, или уход трудоспособного населения с рынка труда. По данным Госкомстата России, в 1992–2001 гг. число экономически неактивного населения в трудоспособном возрасте возросло на 6,6 млн человек, а уровень экономически активного населения в целом снизился более чем на 6% (см. прил. 1, табл. 3, 4). По мнению В. Брагина и В. Осаковского, в целом в рассматриваемом периоде «текущую ситуацию на российском рынке труда можно охарактеризовать как достаточно напряженную... сегодня важны меры... по сглаживанию структурных диспропорций предложения рабочей силы на рынке труда» [там же. С. 102]. Ситуация на рынке труда резко дифференцировалась по регионам. На фоне обострения дефицита в некоторых основных промышленных регионах страны, в других регионах сохранялся сравнительно высокий уровень безработицы, в частности почти в каждом третьем регионе страны уровень безработицы превышал 10% численности экономически активного населения [там же. С. 103]. По данным исследований В. Гимпельсона, хроническая «трудоизбыточность» российских предприятий стала сокращаться с 1999 г., когда в России начала проявляться тенденция экономического роста [31]. Углубляется проблема нехватки квалифицированных кадров рабочих и специалистов прежде всего для промышленных предприятий.

Соответственно, современный рынок труда характеризуется высокой неоднородностью и поляризацией работников на категории высокооплачиваемых и низкооплачиваемых как по регионам, так и по отраслям экономики. Отмечается дифференциация работников по степени их конкурентоспособности, при этом оказывается, что не все факторы, определяющие конкурентоспособность работника, действительно проявляются на российском рынке труда. Как показали исследования Р.И. Капелюшникова, гендерные различия в уровне безработицы 1990-х гг. были минимальны, предпенсионный и пенсионный возраст не являлся значимым фактором риска, в то время как молодой возраст и уровень образования станови-

лись важными факторами формирования уровня безработицы [56. С. 51–53] (см. прил. 1, табл. 3, 4). В то же время динамика факторов конкурентоспособности исключительно высока, также как и дифференциация ситуации на рынках труда различных регионов и отраслей. Именно множественность и динамичность факторов, влияющих на конкурентоспособность работника, определяют необходимость ее изучения как комплексной характеристики и, соответственно, поиск путей измерения не только отдельных ее элементов, но и конкурентоспособности как целостного самостоятельного явления.

Чтобы определить структуру конкурентоспособности работника как комплексной характеристики, обратимся к анализу влияющих на нее факторов. Под факторами конкурентоспособности И.М. Лифиц понимает непосредственную причину, наличие которой необходимо и достаточно для изменения одного или нескольких критериев конкурентоспособности [67. С. 15]. Учитывая определение конкурентоспособности субъекта или объекта рыночных отношений, предложенное в настоящей работе, под факторами конкурентоспособности будем понимать непосредственную причину изменения конкурентоспособности как комплексной характеристики субъекта или объекта рыночных отношений.

В научной литературе описывается опыт исследования и классификации факторов конкурентоспособности работников. Например, Г.Н. Соколова рассматривает вопросы конкурентоспособности работника на рынке труда и, в частности, приводит классификацию факторов конкурентоспособности [118. С. 135–141], представленную на рис. 1.7.

Схема-классификация факторов конкурентоспособности работника на рынке труда по Г.Н. Соколовой, хотя и имеет определенную логическую структуру, но, тем не менее, не представляет особой ценности для нашего исследования. Рассматривая факторы конкурентоспособности работника, Г.Н. Соколова классифицирует их по содержательному признаку и по способу воздействия на работника (непосредственные и опосредованные), в то время как в нашем исследовании сделана попытка выявления существенных связей между факторами конкурентоспособности работника и самой конкурентоспособностью, а также структурой конкурентоспособности как комплексной характеристики.

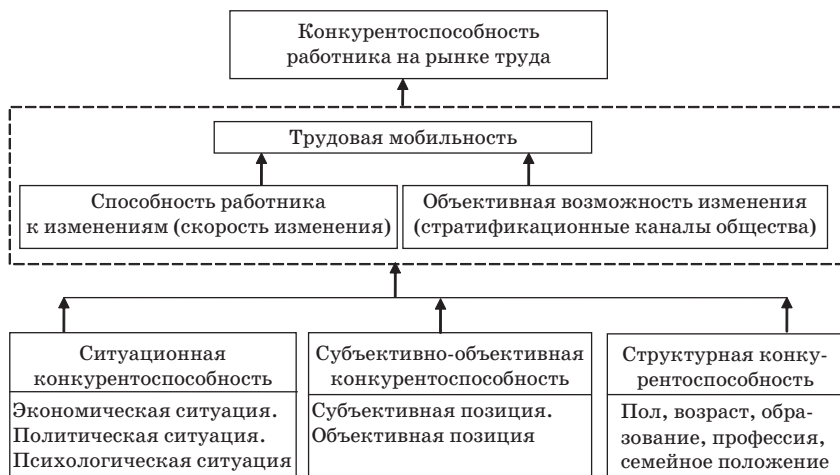


Рис. 1.7. Факторы конкурентоспособности работника на рынке труда по Г.Н. Соколовой

Для решения данной задачи авторы воспользовались причинно-следственной диаграммой, форма которой предложена японским ученым Исикава Каору (см. прил. 2).

В соответствии с причинно-следственной диаграммой факторов конкурентоспособности работников нами выделены следующие классификационные признаки факторов: по содержанию, по уровню формирования и по способу возникновения. Классификация факторов конкурентоспособности работников представлена на рис. 1.8.

Рассмотрим проявление основных факторов конкурентоспособности работников на российском рынке труда. Экономические факторы конкурентоспособности работника связаны с нестабильностью российской экономики и конъюнктурными изменениями на рынке труда. «Так, наблюдаемый в период реформирования экономики отток квалифицированных кадров привел к дефициту высококлассных специалистов в различных отраслях экономики. В настоящее время в связи с активизацией промышленности отмечается потребность в квалифицированной рабочей силе» [84. С. 105]. Таким образом, ранее не нужные рынку труда специалисты в настоящий момент востребованы.



Рис. 1.8. Классификация факторов конкурентоспособности работников на рынке труда

Ранее были изложены позитивные стороны проявления экономических факторов конкурентоспособности работника, но есть негативная сторона этих факторов, связанная с образовательной системой. Инертность образовательной системы, которая обуславливается системой устоявшихся, проверенных традиционной практикой знаний, приобретаемых специалистом, а также объем времени на подготовку и переподготовку этого специалиста порождает проблему: чему и как учить, если за время обучения практика значительно ушла вперед и ее требования уже изменились по сравнению с требованиями образовательного стандарта. Молодой специалист сразу после окончания учебного заведения уже должен проходить курс повышения квалификации, чтобы быть востребованным на рынке труда и соответствовать требованиям работодателей. Возникает проблема формирования системы непрерывного образования.

Само явление конкуренции выступает фактором конкурентоспособности работника. Так, М. Портер пишет: «Наличие группы местных конкурентов стимулирует быстрое развитие квалифицированных трудовых ресурсов...» [95. С. 155].

На пороге глобализации, когда в мировой экономике успешно работают институты, способствующие либерализационным процессам (например, Всемирная торговая организация, Международная организация труда и др.), конкуренция между лидирующими странами обостряется. Экономики конкурирующих стран требуют не только принципиально новых технологий, но и высококвалифицированных рабочих и специалистов. Этот факт заставляет национальные экономики вкладывать капитал в человеческие ресурсы.

Внешним фактором конкурентоспособности работника может выступать стратегия организации в области управления персоналом фирмы. В современных условиях в России все больше компаний начинают осознавать значение человеческих ресурсов для успешного развития и победы в конкурентной борьбе. Соответственно, осуществляются инвестиции в человеческий капитал, актуализируются проблемы оценки их эффективности и пр. [50].

Одним из факторов конкурентоспособности работника выступает приобщение студентов к профессиональной деятельности. Совмещение учебы в университетах или средних учебных заведениях и работы помогает молодым специалистам не только овладеть теоретическими знаниями, но и получить практические навыки работы по выбранной профессии. Кроме того, трудовая деятельность, совмещенная с обучением, дисциплинирует человека, вырабатывает умение рационально распределять время, способствует выработке трудовых ценностей, адаптирует будущего специалиста к деятельности в условиях рынка. Так, результаты социологических исследований, проведенных среди выпускников Ангарской государственной технической академии и учащихся профессионального лицея № 36, показали, что в своем трудоустройстве не сомневаются респонденты, совмещающие работу с учебой. Среди подрабатывающих в свободное от учебы время в 2 раза больше тех, кто высоко оценивает свои шансы «удачно устроиться». Сам факт подработки не влияет негативно на успеваемость учащихся. Наоборот, среди тех, кто совмещает учебу с работой, несколько выше удельный вес респондентов, получающих только хорошие и отличные оценки [140].

Одним из факторов конкурентоспособности выступают родственные, семейные отношения и наличие развитой сети знакомств. Активные и близкие отношения в семье, и прежде всего

между прямыми родственниками, обеспечивают людям в процессе поиска работы некоторые преимущества. В рамках концепции социальных связей данные контакты эффективны, если у ищущего рабочее место время является лимитирующим фактором. Поддержка родственников, во-первых, снижает психологическую напряженность, вызванную материальными трудностями, неудачами, связанными с поиском работы, во-вторых, оказывает помощь путем информирования через родственные связи, обеспечивает временную материальную поддержку [133]. В связи с особенностями сложившейся в России экономической ситуации и определенным наследием административно-командной системы устройства государства традиционно «поддержка» семьи принимает форму активного содействия старшего поколения в трудоустройстве младших членов семьи.

Наличие разветвленной социальной сети, т.е. использование в процессе поиска работы достаточно обширного круга знакомств, в современной России достаточно популярно. Фактор «знакомства» существен при трудоустройстве, при смене места работы, при поиске работы. Часто обладание «хорошими связями» является основой успеха в трудоустройстве, гарантирует высокооплачиваемую, престижную работу. Таким образом, работники, обладающие социальными связями, а также лица, имеющую семейную поддержку, более конкурентоспособны по сравнению с работниками, не имеющими таковых.

В развитых западных странах значимость родственных связей представлена в несколько ином аспекте. Сети связей общности построены на основе партнерства, что выражается в снятии «домашними» стрессов, в оказании надежных, гибких и душевных услуг [там же].

Деловые связи — существенный фактор конкурентоспособности работника. В настоящее время при подборе кадров одним из критериев, по которому определяется ценность работника для организации, является наличие у него деловых связей, причем роль этого критерия стремительно возрастает. В объявлениях о найме на работу можно прочесть следующее: «Требуется работник со связями в средствах массовой информации», «Требуется работники со связями в органах государственной власти и управления» и т.п. Своеобразным бизнесом стало переманивание маркетологов, банковских работников и иных специалистов со связями или клиентской базой [88]. Таким об-

разом, наличие деловых связей и умение их использовать могут выступать одним из конкурентных преимуществ работников.

Конкурентоспособность работников все в большей степени зависит от уровня профессионального обучения. Квалификация работников, соответствующая стандартам современного рынка труда, не только является средством их защиты от безработицы, но и прямо влияет на инвестиционную привлекательность региона и предприятия [138].

В настоящее время, когда баланс между осязаемыми и неосязаемыми активами перемещается в сторону знаний и способностей, усиливаются позиции квалифицированного работника на рынке труда. Углубляется «пропасть», разделяющая квалифицированного и неквалифицированного работника. Такого рода различия дают о себе знать в виде растущей дифференциации доходов и острого дефицита квалифицированных трудовых ресурсов во многих индустриальных странах на фоне массовой безработицы неквалифицированной рабочей силы [144]. Так, американцы, имеющие диплом колледжа, университета или продолжающие послевузовское обучение, составляют 24% всего населения страны, и 90% из их числа входят в состав наиболее высокооплачиваемых работников. При этом данная категория населения на 4% состоит из владельцев недвижимости или капитала, обеспечивающих им высокие доходы, а 96% либо работают по найму в крупных компаниях или государственных организациях, либо заняты индивидуальной деятельностью [52].

Одним из факторов конкурентоспособности работника является «гендерный фактор». Традиционно женщины считаются более уязвимыми на российском рынке труда. Это обуславливается следующими обстоятельствами: приверженностью общества патриархальным ценностям, солидарностью мужчин в отношении «начальник–подчиненный», исторически сложившимися стереотипами, нежеланием руководителей нести расходы на социальное страхование (оплачивать отпуск по уходу за ребенком и др.) [157].

Существенным фактором, повышающим ценность работника в глазах работодателя, является возможность им манипулировать — изменять график работы и производственные функции, использовать на сверхурочных работах, отправлять в срочные командировки и т.п. Обремененность семей в этой

связи служит существенным ограничителем в возможности использования женского труда на различных видах работ, что, конечно, снижает конкурентоспособность женщин по сравнению с мужчинами, даже в тех случаях, когда у женщины нет детей и семьи. В то же время некоторые исследования свидетельствуют о невысоком влиянии гендерного фактора на уровень безработицы в современной России [56].

Важным фактором конкурентоспособности работника является его возраст. Как показывает практика, возрастная составляющая работника может являться его конкурентным преимуществом и не быть таковым, что определяется условиями внешней среды (например, выбранной компанией стратегией ведения бизнеса). Доказано, что работодатели предпочитают сотрудников молодого возраста в условиях слияния или поглощения компаний, так как именно эта категория сотрудников не обременена профессиональным опытом и, соответственно, более гибка в условиях перемен (инноваций). В условиях ведения предпринимательской стратегии бизнеса кандидатура молодого сотрудника приветствуется в случае ориентации руководства организации на его «идеальные» представления о труде. Сотрудник зрелого возраста, как опытный работник, в рамках предпринимательской стратегии ведения бизнеса как стратегии получения быстрой прибыли может оказаться более предпочтительным для руководства организации, исходя из его высоких профессиональных возможностей [108].

В роли факторов конкурентоспособности работника выступают также его личностные характеристики: способность сходить с людьми, способность к быстрому обучению, специальный опыт, определенный навык в какой-либо трудовой деятельности, готовность к риску, ответственность, исполнительность, умение работника адекватно оценивать ситуацию на рынке труда, умение вести диалог с работодателем, умение презентовать себя, умение написать резюме и т.д. Наиболее яркие индивидуальные качества становятся конкурентными преимуществами работника на рынке труда.

Готовность работника к профессиональной мобильности в условиях развивающегося рынка труда является важным фактором его конкурентоспособности. Готовность к профессиональной мобильности, а именно готовность к освоению дополнительной профессии, повышению квалификации, уве-

личивают шансы работника в трудоустройстве, в профессиональном росте, а также способствуют быстрой адаптации на новом месте работы [102].

Итак, под конкурентоспособностью работника понимается комплексная характеристика работника. Установлено, что факторы конкурентоспособности работника являются производными от характеризующих признаков конкурентоспособности работника. Таким образом, существует определенная связь между факторами конкурентоспособности работника и его конкурентоспособностью как комплексной характеристикой или компонентами конкурентоспособности. Данная связь выражается во влиянии факторов конкурентоспособности работника на состояние его конкурентоспособности. Следовательно, можно утверждать, что факторы конкурентоспособности формируют компоненты конкурентоспособности работника.

Таким образом, имеется возможность выделения компонентов конкурентоспособности работника. Схематически представим механизм формирования компонентов комплексной характеристики конкурентоспособности работника, который отражает как опосредованное влияние фактора конкурентоспособности работника, так и непосредственное его воздействие (рис. 1.9). Например, на психофизиологический компонент конкурентоспособности работника воздействуют личностные, демографические, мотивационные факторы, которые, в свою очередь, формируются под воздействием экономических, социальных, политических факторов.

Основополагающими принципами формирования состава комплексной характеристики конкурентоспособности работника, по нашему мнению, являются следующие:

- принцип комплексности, предполагающий выделение совокупности элементов, охватывающих всевозможные характеристики работников;
- принцип универсальности, предполагающий возможность применения выделенной совокупности элементов к исследованию конкурентоспособности работников независимо от рода их функциональной деятельности (специалисты, руководители, рабочие);
- принцип квантифицируемости, предполагающий возможность реального измерения элементов выделенной совокупности;

– принцип достоверности, предполагающий, что выделенные элементы действительно характеризуют конкурентоспособность работника.

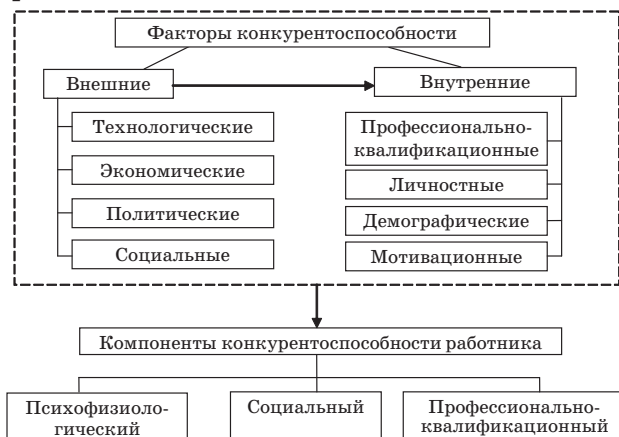


Рис. 1.9. Формирование компонентов комплексной характеристики «конкурентоспособность работника»

Отметим, что выделенные элементы совокупности состава комплексной характеристики при определенных условиях могут стать конкурентными преимуществами работников.

Прежде чем сформировать элементы конкурентоспособности работника, обратимся к опыту отечественных исследователей, работающих в данном направлении. Так, Л. Ивановская и Н. Суслова, исследуя потенциал управленческого персонала предприятия с целью повышения конкурентоспособности потенциала отдельного управленческого работника, выделили следующую структуру личностной составляющей потенциала управленческого персонала (элементы конкурентоспособности): коммуникативные качества, психофизиологическая характеристика, способности к инновации, интеллектуальные способности, способности к творчеству, профессионализм управления [47. С. 39]. Структурный состав конкурентоспособности потенциала управленческого работника, предложенный Л. Ивановской и Н. Сусловой, свидетельствует об определенном сходстве с авторским подходом к определению структуры в группировке элементов конкурентоспособности работника. Сходство заключается в возможности классификации элемен-

тов конкурентоспособности работника по содержательному признаку на профессионально-квалификационные, психофизиологические, социальные.

Руководствуясь выделенными принципами формирования состава элементов комплексной характеристики работника, а также принимая во внимание описанные факторы, можно выделить следующие элементы конкурентоспособности работника: пол, возраст, состояние здоровья, личные качества, уровень образования, квалификация, стаж работы по профессии, результаты труда, функциональность профессии (предоставляемые профессиональной деятельностью возможности работнику в его трудовой жизни), семейное положение, доход работника.

В табл. 1.3, 1.4 представлен состав компонентов комплексной характеристики, а также их морфологическое (структурное) строение.

Таблица 1.3

Основное предназначение и содержание компонентов комплексной характеристики «конкурентоспособность работника»

Структурный компонент	Содержание	Функциональное назначение
Психофизиологический	Содержит демографические, личностные, мотивационные, психофизиологические элементы	Оценка и выявление конкурентных преимуществ работника, касающихся его психологических и физиологических особенностей
Профессионально-квалификационный	Содержит образовательные, квалификационные, профессиональные характеристики	Оценка и выявление конкурентных преимуществ работника по профессионально-квалификационным и образовательным признакам
Социальный	Раскрывает социально-ролевые особенности работника	Оценка и выявление конкурентных преимуществ работника в его социальной среде

Таблица 1.4

Морфология комплексной характеристики «конкурентоспособность работника»

Компонент	Элемент
Психофизиологический	Пол
	Возраст
	Состояние здоровья
	Личные качества (тип мотивации, профессиональная компетентность, эмоциональная гибкость, поведенческая гибкость, интеллектуальная гибкость)

Компонент	Элемент
Профессионально-квалификационный	Уровень образования
	Квалификация
	Стаж работы по профессии
	Результаты труда
	Функциональность профессии
Социальный	Семейное положение
	Доход работника

Состав элементов конкурентоспособности работника как комплексной характеристики определяется значениями индикаторов элементов конкурентоспособности работника, которые, в свою очередь, определяются исходя из специфики деятельности организации (предприятия) и спектра значений индикаторов. Подробнее остановимся на описании содержания элементов конкурентоспособности работников:

I. Возраст. Индикаторы комплексной характеристики по возрастному элементу (как возрастные интервалы) определяются исходя из спектра возможных значений элемента и группируются с учетом совокупности характерных признаков, таких как общая продолжительность трудовой деятельности, профессионально-квалификационный уровень, индивидуально-психологические особенности работников. Так, значение признака «пенсионный возраст» характеризует работников пенсионного возраста, отличающихся слабой трудовой активностью, эмоциональной неустойчивостью, слабыми интеллектуальными способностями и т.п.; «предпенсионный возраст» — высококлассных специалистов в области своей профессиональной деятельности, имеющих богатый профессиональный опыт; «работоспособный возраст» — специалистов среднего возраста, имеющих относительно небольшой профессиональный опыт; «молодой специалист» — начинающих трудовую жизнь работников, характеризующихся отсутствием трудового опыта или его несущественным наличием, идеалистическими представлениями о трудовой жизни и др.

II. Состояние здоровья. В структуре данного элемента конкурентоспособности работников Т.В. Хлопова выделяет следующие индикаторы: количество обратившихся за медицинской помощью, впервые выявленное заболевание, распространен-

ность заболеваний [143. С. 32]. Выделение данным автором перечисленных индикаторов обусловлено спецификой предприятия (принадлежностью к нефтехимическому комплексу), где риск получения профессиональных заболеваний очень высок. Руководствуясь выделенными принципами формирования элементов комплексной характеристики, можно предложить следующую его структуру: здоров (не обращавшиеся за медицинской помощью); практически здоров (однократные обращения за медицинской помощью); болен (имеются хронические заболевания). Источниками информации по состоянию здоровья работников могут стать: данные медицинского обследования работника на предприятии, информация из медицинских карт работников, количество рабочих дней, пропущенных по болезни за год, и т.п.

III. Личные качества работника. В основу формирования структуры исходного элемента положены теоретические разработки Л.М. Митиной в области развития конкурентоспособной личности. Структура данного элемента комплексной характеристики определится интегральной характеристикой конкурентоспособной личности по Л.М. Митиной [78. С. 95], в состав которой войдут:

1. Тип мотивации работника по Т.Г. Озерниковой. Установление мотивационной структуры работников предполагает выявление степени выраженности у работников трех типов мотивации: внутренней, внешней и инструментальной. Т.Г. Озерникова считает, что в рамках одной организации мотивационная структура работников может быть дифференцирована по группам (рабочие, специалисты, руководители) [86. С. 92]. Для выявления типа мотивационной направленности работников может быть использована тестовая методика.

2. Профессиональная компетентность работника. Под профессиональной компетентностью работников мы будем понимать характеристику работника, выражающую степень соответствия требованиям профессии, как психологическое состояние, позволяющее действовать самостоятельно и ответственно, как обладание способностью и умением выполнять определенные трудовые функции» [72. С. 34]. Для оценки профессиональной компетентности работников могут быть использованы аттестационные методики оценки персонала.

3. Интеллектуальная, эмоциональная и поведенческая гибкость работника. Гибкость, по мнению Л.М. Митиной, — это разнообразие и адекватность, проявляемые как во внешних (двигательных) формах активности, так и во внутренних (психических). Гибкость — интегральная характеристика личности, представляющая собой гармоническое сочетание трех взаимосвязанных и взаимообуславливающих друг друга личностных качеств: эмоциональной, поведенческой, интеллектуальной гибкости.

Остановимся на рассмотрении существа такой интегральной характеристики личности работника, как гибкость. Л.М. Митина утверждает, что развитие конкурентоспособной личности — это развитие рефлексивной личности, способной организовать свою деятельность и поведение в динамических ситуациях, обладающей новым стилем мышления, нетрадиционными подходами к решению проблем, адекватным реагированием в нестандартных ситуациях [78. С. 115]. Действительно, ригидность в когнитивной, эмоциональной и поведенческой сферах отрицательно сказывается на профессиональной деятельности работников, а значит, и на конкурентоспособности работников в целом. Низкие интеллектуальные возможности работника затрудняют его познавательный процесс, в связи с этим возникают сложности с усвоением новых знаний, например сложности в освоении принципов работы нового оборудования и др. То же самое можно сказать и о других составляющих гибкости как интегральной характеристики. Эмоциональную гибкость Л.М. Митина характеризует как оптимальное (гармоничное) сочетание эмоциональной экспрессивности и эмоциональной устойчивости [там же. С. 126]. Для исследования и оценки эмоциональной сферы работника В. Травин предлагает использовать личные опросники Г. Айзенка (формы А и В) [125. С. 55–58]. Эмоциональная гибкость самым тесным образом связана с поведенческой гибкостью. Под поведенческой гибкостью Л.М. Митина понимает оптимальное (гармоничное) сочетание индивидуальной эффективности (принципиально значимых) паттернов поведения и разнообразных (оригинальных) способов ролевого взаимодействия. Она характеризует поведенческую гибкость как способность человека отказываться от не соответствующих ситуации способов поведения и вырабатывать или принимать

новые оригинальные подходы к решению проблемной ситуации при неизменных принципах и нравственных основаниях жизнедеятельности [78. С. 127]. Профессиональная деятельность любого человека оказывает значительное влияние на динамику его личностных черт. Освоение личностью профессии неизбежно сопровождается изменением в ее структуре, когда, с одной стороны, происходит усиление и интенсивное развитие качеств, которые способствуют успешности в деятельности, а с другой — изменение, подавление и даже разрушение уравнивающих эти качества структур, не участвующих в процессе профессионального становления [там же. С. 129].

Для изучения поведенческой гибкости работников, а именно предрасположенности последних к конфликтному поведению, можно использовать, в соответствии с рекомендациями В. Травина, опросник К. Томаса, который позволяет выявить формы социального поведения, наиболее предпочитаемые испытуемыми в ситуации конфликта, тенденции их взаимоотношения с людьми в сложных ситуациях [125. С. 57].

Под понятием «интеллектуальная гибкость» или «гибкость мышления» Л.М. Митина понимает процессуальное свойство интеллекта, обеспечивающее его операциональную деятельность, проявляющуюся, с одной стороны, в умении перестраивать, переоценивать уже имеющиеся способы действия, с другой — способствующее выбору определенной стратегии решения задачи [78. С. 150]. Для оценки интеллектуальных возможностей работников, руководствуясь рекомендациями В. Травина [125. С. 55], можно воспользоваться вторым и четвертым интеллектуальными тестами Г. Айзенка.

IV. Стаж работы по профессии. По данному элементу выделяются следующие индикаторы: «неопытный работник» (в данную категорию войдут работники, не имеющие трудового опыта, а также работники, имеющие относительно малый трудовой опыт), «специалист» (работники, имеющие трудовой опыт) и «высококласные специалисты» (работники, имеющие значительный трудовой опыт). В зависимости от потребностей исследования перечень индикаторов может быть расширен.

V. Результат труда работников. Особенность данного элемента состоит в том, что показатели результативности труда, как правило, дифференцированы в зависимости от сложности, ответственности и характера трудовой деятельности. Так, для

оценки результативности труда рабочих требуется довольно большое количество показателей, охватывающих объем производимых работ (количество произведенной продукции) и их результаты (сумма выручки, качество продукции) [57. С. 566].

Результаты управленческого труда руководителя, как правило, выражаются через итоги производственно-хозяйственной и иной деятельности организаций или подразделений (например, выполнение плана по прибыли, рост числа клиентов и т.п.), а также через социально-экономические условия труда подчиненных ему работников (например, уровень оплаты труда, мотивация персонала и т.п.). Примерный перечень показателей по результативности труда руководителей различного уровня приведен в учебнике А.Я. Кибанова [там же].

Результаты труда специалистов определяются исходя из объема, полноты, качества, своевременности выполнения закрепленных за ними должностных обязанностей [там же]. В табл. 1.5 приведена структура элемента «результативность труда».

Таблица 1.5

Состав оценочного признака «результативность труда»

Категория работников	Характеризующий признак показателя	Показатель
Рабочие	Количество труда	Выработка — количество произведенной продукции в единицу времени
		Трудоемкость — затраты времени на одну единицу продукции
	Качество труда	Доля бракованной продукции
		Доля продукции высокого качества
Специалисты	Качество выполнения должностных обязанностей	Скорость, точность, полнота выполнения должностных обязанностей
Руководитель	Итоги деятельности организации	Прибыль, доля рынка, количество сделок, рентабельность, оборот капитала и т.п.

VI. Функциональность профессии. В данном случае нас интересует не столько сама профессия, сколько предоставляемые обладателю данной профессии возможности в трудовой деятельности, т.е. возможности работы по совместительству, возможности, в случае возникновения необходимости, трудоустройства или смены места работы и т.п. Таким образом, ин-

дикаторами являются «ведущая» («специфическая») профессия и «сквозная» профессия.

VII. Доход работника. Под доходом работника нами понимается та материальная составляющая совокупного дохода работника, которую он имеет, работая в данной организации (на данном предприятии). Рассматриваемый элемент, подобно элементу «личные качества работника», имеет форму интегральной характеристики. Формирование состава данного элемента как комплексной характеристики работника осуществляется в соответствии с положениями Б.М. Генкина: «Доход сотрудника предприятия включает следующие элементы: оплата по тарифным ставкам и окладам, рыночная компонента, доплаты и компенсации, надбавки, премии, социальные выплаты, дивиденды» [30. С. 221].

Элементы комплексной характеристики работника систематизированы и приведены в табл. 1.6.

Таблица 1.6

Элементы комплексной характеристики работника и их признаки

Компонент	Элемент	Признак
Психофизиологический	Пол	Мужской, женский
	Возраст	Пенсионный, предпенсионный, работоспособный возраст, возраст молодого специалиста
	Состояние здоровья	Здоров, практически здоров, болен
	Тип мотивации	Вынужденная, внутренняя, инструментальная (экономическая, социальная, статусная)
	Профессиональная компетентность	Высокая, средняя, низкая
	Эмоциональная гибкость	Экстраверсия (умеренная, значительная), интроверсия (умеренная, значительная), стабильность (высокая, средняя), нестабильность (высокая, очень высокая)
	Поведенческая гибкость	Конфликтный, неконфликтный работник
	Интеллектуальная гибкость	Высокая, средняя, низкая
Профессионально-квалификационный	Уровень образования	Неполное среднее, среднее, среднее профессиональное, высшее, специалист с ученой степенью
	Квалификация	Высокая, средняя, низкая

Компонент	Элемент	Признак
	Стаж работы по профессии	Неопытный работник, специалист, высококлассный специалист
	Результаты труда	Высокие, средние, низкие
	Функциональность профессии (предоставляемые профессиональной деятельностью возможности в трудовой жизни работника)	Сквозная, узкоспециализированная
Социальный	Семейное положение	Холост (не замужем), женат (замужем)
	Доход	Высокий, средний, низкий

Таким образом, нами определена структура конкурентоспособности работника как комплексной характеристики, состоящая из трех компонентов и составляющих их элементов. Необходимо отметить, что предлагаемая структура не является жесткой. Нами рассмотрены только самые основные, универсальные характеристики. Применительно к различным исследуемым объектам (группам работников) состав и структуру комплексной характеристики можно дополнять. Кроме того, сам принцип выделения структуры конкурентоспособности может быть использован для исследования конкурентоспособности не только работников, но и других объектов.

Учитывая специфику рынка труда и объекта исследования (работника), рассмотрение конкурентоспособности работника будет неполным без освещения мотивационных аспектов.

1.3. Взаимосвязь мотивации и конкурентоспособности работника

Повышение качества человеческих ресурсов и эффективности их использования — одно из необходимых условий развития предприятий в период экономической стабилизации, в том числе и в России. Усиление конкуренции требует улучшения структуры персонала через наем не только более квалифицированных, но и более ответственных и мотивиро-

ванных работников. Представление о персонале как важнейшем ресурсе развития требует формирования конкурентоспособного коллектива работников, умеющего решать не только тактические, но и стратегические задачи. В то же время важно, чтобы работники не только умели, но и хотели работать. Соответственно, актуализируется проблема мотивации персонала. Можно сказать, что в современной науке и практике проблемы трудовой мотивации, с одной стороны, и конкурентоспособности персонала — с другой, вызывают в настоящее время как огромный интерес, так и многочисленные научные дискуссии. При этом рассмотрение данных проблем в их взаимосвязи и взаимообусловленности представляет собой актуальную и новую исследовательскую задачу.

Понятие мотивации может рассматриваться в двух основных смыслах [86. С. 5–7]. Во-первых, в исходном, содержательном смысле мотивация — это сложный процесс формирования у субъекта внутренних побудительных сил к действию под влиянием внешних стимулов и внутренних характеристик сознания (потребностей, интересов, ценностных ориентации). Во-вторых, в функциональном смысле мотивация — это процесс целенаправленного воздействия на формирование мотивов поведения людей, важнейшая функция управления, причем как на уровне общества в целом, так и на уровне отдельной организации. Мотивирующие воздействия реализуются через систему стимулов к труду как на уровне общества (институциональные стимулы), так и на уровне организации (операционные стимулы).

Проблема взаимосвязи мотивации и конкурентоспособности поставлена Т.Г. Озерниковой [85; 86]. Выделяя три типа стимулов к труду (принуждение, вознаграждение и побуждение), Т.Г. Озерникова соотносит их с типами трудовой мотивации — вынужденной, инструментальной и внутренней. При этом под вынужденной мотивацией понимается тип мотивации, сформированный под воздействием принудительных стимулов (использование отрицательных стимулов — санкций, ограничение свободы выбора субъектом стимулирования линии поведения, действие стимулов на уровне витальных потребностей) [85. С. 182].

Правомерно выделение факторов формирования вынужденной мотивации как на институциональном и операцио-

нальном, так и на личностном уровне. На институциональном уровне факторами вынужденной мотивации выступают все формы принуждения к труду — как прямое принуждение, так и разновидности косвенного принуждения (экономическое, административное, социально-нормативное и технологическое принуждение). На операциональном уровне принуждение к труду проявляется через особенности политики менеджмента по отношению к персоналу, в том числе стиля и методов руководства, политики вознаграждений, найма и увольнения, соблюдения прав работников и предоставления социальных гарантий. Рассматривая факторы формирования вынужденной мотивации на различных уровнях, Т.Г. Озерникова отмечает, что «на личностном уровне факторами вынужденной мотивации являются объективный уровень конкурентоспособности работника, особенности его сознания и психологическая устойчивость» [85. С. 188–189]. С другой стороны, тип мотивации работника оказывает влияние на его конкурентоспособность: «...на рынке труда наиболее устойчивое положение занимают работники, для которых труд является потребностью в большей мере, чем необходимостью» [152. С. 233]. Рассмотрим, как именно осуществляется взаимосвязь мотивации работника и его конкурентоспособности.

Наиболее очевидна связь низкой конкурентоспособности работника и вынужденной мотивации, формирующейся под воздействием принуждения к труду. По нашему мнению, основные формы принуждения к труду связаны с компонентами конкурентоспособности работника и негативно воздействуют на них:

1. Экономическое принуждение к труду в условиях формирования рыночных отношений и армии наемного труда в России повлекло дифференциацию работников по степени конкурентоспособности на рынке труда и касается прежде всего наименее конкурентоспособных работников (работников с низкой квалификацией, узкой специализацией или профессией, не востребованных рынком труда, работников, «привязанных» к конкретному производству в «монозаводских» городах и пр.). Усилению экономического принуждения к труду способствует крайне слабая система социальной защиты.

Децентрализация управления трудом привела к усилению принуждения к труду на операциональном уровне, практичес-

ки полной правовой незащищенности работника в отношениях с работодателем. Неразвитость системы социально-трудовых отношений, слабость профсоюзов способствуют присвоению наемными работниками негативных социальных ролей.

Экономическое принуждение не только наиболее сильно проявляется в отношении наименее конкурентоспособных работников, но и приводит к «воспроизводству низкой конкурентоспособности», так как все основные ее компоненты не получают развития. Негативное влияние экономического принуждения на компоненты конкурентоспособности выражается в низком уровне жизни работников, ухудшении возможностей для повышения квалификации работников, для получения образования, смены места жительства и пр.

2. Административное принуждение, которое может проявляться в ограничениях мобильности рабочей силы (сохранение института прописки), установлении штрафных санкций, жестком регламентировании рабочего времени и т.д., также негативно отражается на конкурентоспособности работника. Жесткий, авторитарный стиль управления, конфликты между руководителями и подчиненными отрицательно сказываются на мотивации работников. Несмотря на некоторое снижение административного принуждения в масштабах общества, на уровне предприятий и организаций оно широко распространено, особенно в отношении слабозащищенных, неконкурентоспособных групп персонала. Свобода выбора способов поведения в сфере труда в меньшей степени регламентируется административными мерами, однако в значительной степени ограничивается экономическими факторами. В то же время отдельные элементы административного принуждения сохраняются. При этом важно отметить, что именно свобода выбора субъектов экономических отношений (на всех уровнях) и связанная с этой свободой ответственность должны являться едва ли не основными характеристиками функционирования рыночных отношений.

3. Технологическое принуждение оказывает на конкурентоспособность работников значимое влияние. Плохая технологическая оснащенность рабочего места понижает конкурентоспособность работника. Так, из-за низкой производительности работник получает низкую заработную плату. Работая с устаревшим оборудованием или в неблагоприятных санитарно-ги-

гиенических условиях, он в большей мере подвержен производственному травматизму и профессиональным заболеваниям, что ухудшает параметры психофизиологического компонента конкурентоспособности. В современных российских условиях технологическое принуждение к труду сохраняется и даже усиливается. Устаревание оборудования, кризисное состояние многих предприятий производственной сферы резко ухудшают условия приложения труда работников, обедняют его содержание, усиливают технологическое принуждение к труду.

4. Социально-нормативное принуждение к труду проявлялось наиболее ярко в советский период (в форме идеологического принуждения). Особенность данного типа принуждения заключается в характере воздействия на сознание работника, которое осуществляется через систему этических, культурных, религиозных и идеологических норм, абсолютизирующих ценность труда. Наиболее чувствительны к социально-нормативному принуждению работники, уровень удовлетворения витальных потребностей которых низок (т.е. наименее конкурентоспособные): их выживание в большей степени зависит от сообщества, идентификацию с которым они могут потерять, если допустят отклонение от общественных норм поведения в сфере труда. В условиях современной России идеологическое принуждение к труду отсутствует. Возникает «ценностно-нормативный хаос», проявляющийся, во-первых, в недостаточной степени правовой регламентации общественной и экономической жизни (что приводит к правовой незащищенности, в том числе и в трудовой сфере) и, во-вторых, в «переходном» состоянии общественного ценностного сознания, «ценностном вакууме». На наш взгляд, пристальное внимание отечественных работодателей к формированию и развитию в организациях корпоративной культуры в некоторой степени является способом компенсации отсутствия общей идеологии в трудовой сфере корпоративными ценностями, нормами и стандартами поведения. В отношении некоторых работников (прежде всего наименее конкурентоспособных) необходимость следования корпоративным нормам может быть формой принуждения, в случае отсутствия идентификации работника с ценностями компании.

Таким образом, все формы принуждения к труду снижают общий уровень конкурентоспособности работника, воздействуя на компоненты конкурентоспособности (рис. 1.10).

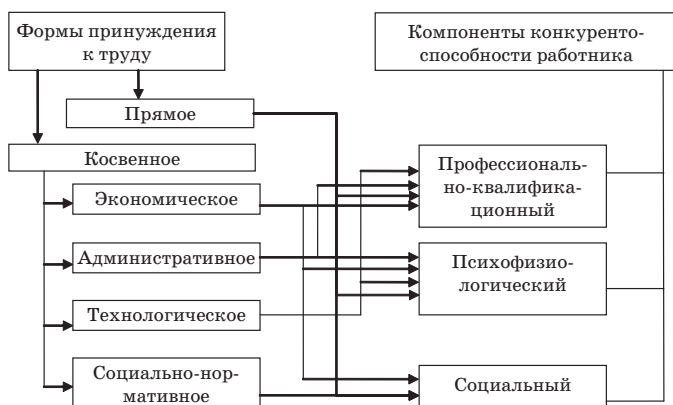


Рис. 1.10. Влияние форм принуждения к труду на компоненты конкурентоспособности работника

При снижении принуждения к труду (как на институциональном уровне — со стороны государства, так и на операциональном — со стороны руководства организации) появляется возможность для развития внутренней мотивации работника, появления стремления к творчеству, к повышению образовательного и профессионального статуса, и тем самым повышается его конкурентоспособность. Более того, именно развитие внутренней мотивации, интереса к содержанию труда и возможностям творчества являются уникальными возможностями повышения конкурентоспособности самой организации, производимых товаров и услуг. Снижение принуждения к труду требует также развития системы инструментальных стимулов, применения различных форм вознаграждений. Это сложная задача, требующая значительных затрат, но удержать и заинтересовать в повышении трудовой отдаче профессионала высокого уровня иначе невозможно.

Таким образом, применение принудительных стимулов и формирование вынужденной мотивации негативно сказываются на конкурентоспособности работника, а ослабление принуждения к труду организацией или государством, т.е. обращение к внутренней и инструментальной мотивации работника, сопровождается повышением его конкурентоспособности. Существует и обратное влияние: низкая конкурентоспособность работника влечет за собой усиление чувстви-

тельности работника к механизмам принуждения, а высокая конкурентоспособность снижает чувствительность работника к принудительным стимулам.

Взаимосвязь мотивации и конкурентоспособности является достаточно многоаспектной. В соответствии с нашими представлениями о конкурентоспособности, эта взаимосвязь может быть охарактеризована следующим образом:

1. Влияние мотивации на конкурентоспособность работника. Рассматривая мотивацию в содержательном значении (как субъективный процесс формирования побудительных сил к труду), можно говорить о типе мотивации (внутренняя, инструментальная и вынужденная), силе сформированных мотивов и их структуре. Высокий уровень трудовой мотивации внутреннего и инструментального типа характеризует развитость социального компонента конкурентоспособности и, соответственно, более высокий общий уровень конкурентоспособности. Наоборот, отсутствие мотивации (при прочих равных условиях) снижает конкурентоспособность работника. В то же время вынужденная мотивация характерна для работников с меньшей конкурентоспособностью, работники с данным типом мотивации в наибольшей степени восприимчивы к принуждению к труду.

Мотивация в функциональном значении — это функция менеджмента, применение в отношении персонала различных типов стимулов к труду (побуждения, вознаграждения и принуждения). Применение отдельных видов стимулов, повышающих конкурентоспособность, благотворно влияет на мотивационные процессы. Это наиболее очевидно при рассмотрении профессионального развития персонала. Повышение профессионального уровня — ценное благо для работника, способ повышения его «стоимости» на рынке труда [85. С. 114–115]. Высокий профессионализм позволяет не только улучшить условия приложения труда по месту работы, но и найти новую работу, в большей степени удовлетворяющую потребности работника. В случае потери работы высокий уровень профессионализма становится гарантией более быстрого трудоустройства, а значит, профессиональный рост способствует удовлетворению потребности работника в безопасности. Таким образом, повышение уровня конкурентоспособности работника способствует снижению его восприимчивости к принудительным стимулам.

2. Влияние конкурентоспособности на мотивацию работника. Влияние на мотивацию оказывает прежде всего уровень конкурентоспособности. Так, конкурентоспособный работник обладает большей свободой выбора на внутреннем и внешнем рынках труда, он в меньшей степени подвержен принуждению и манипулированию со стороны работодателя. В отношении конкурентоспособного работника применение принудительных стимулов неэффективно; необходимо применение побуждения и различных форм вознаграждений. При этом отдача от работника конкурентоспособного неизмеримо выше. Конкурентоспособный работник представляет для работодателя большую ценность, но как объект управления он гораздо более сложен: его трудно заставить работать, а нужно заинтересовать.

Низкий уровень конкурентоспособности работника усиливает его восприимчивость к принудительным стимулам. Ради сохранения рабочего места (получения работы) работник может мириться с экономическим, технологическим и административным принуждением. Однако применение принуждения воспроизводит низкую конкурентоспособность. Низкий уровень оплаты (экономическое принуждение) воспроизводит низкий уровень жизни и интересы, связанные с физическим выживанием, тормозит профессиональное развитие как средство выхода из «тупика низкой конкурентоспособности». Например, В.В. Радаев указывает ряд причин, удерживающих рабочих на государственных предприятиях с низкой заработной платой. Это предпенсионный возраст, психологическая зависимость («важно где-то быть»), привязанность к предприятию [102]. Эти причины существенно снижают трудовую мобильность работников и, соответственно, общий уровень конкурентоспособности. Это усиливает вынужденную мотивацию: «Лучше не уходить, если не завтра, то уже послезавтра наверняка все образуется, ведь не может быть все время плохо. А пока, что же делать, нужно подождать и тянуть по-маленьку» [там же].

Напротив, высокий уровень конкурентоспособности позволяет работнику выдвигать достаточно высокие требования к условиям приложения своего труда. Это подтверждается и результатами исследований других авторов. В.Е. Гимпельсон, характеризуя ситуацию в российской промышленности в 1990-е гг., отмечает: «...именно наиболее квалифицированные

работчие и специалисты стремились покинуть предприятия по собственному желанию в первую очередь, реагируя “ногами” на низкую относительную оплату их труда. Наоборот, мало-квалифицированные и малопродуктивные работники, набор альтернативных возможностей у которых значительно уже, предпочитали держаться за имеющуюся работу до последнего» [32. С. 7].

В качестве обобщения установленной закономерности представим схему, приведенную на рис. 1.11.



Рис. 1.11. Схема взаимного влияния мотивации и конкурентоспособности работника

Таким образом, рассматривая механизм мотивационного воздействия на конкурентоспособность работника, можно отметить, что мотивация (как характеристика сознания работника) выступает фактором его конкурентоспособности, а уровень конкурентоспособности работника, в свою очередь, оказывает влияние на его восприимчивость к принуждению и формирование мотивации определенного типа.

Рассматривая мотивацию в функциональном значении, т.е. как процесс целенаправленного воздействия на формирование мотивов поведения, можно, по нашему мнению, интерпретировать мотивацию в качестве метода управления конку-

рентоспособностью работника. Всякий метод управленческой деятельности, характеризующийся воздействием на работника, определяется как мотивационный метод [34. С. 99]. При характеристике метода управления необходимо различать его содержание, направленность и организационную форму, которые определенным образом сочетаются и взаимодействуют в каждом конкретном методе управления. Содержание метода определяется тем, на какие объективные законы, присущие объекту управления, опирается управленческое воздействие и как оно их использует. Направленность метода управления всегда одна и та же — на людей, на участников процесса производства. Организационная форма метода управления представляет собой способы воздействия на объект управления, с учетом всей его сложности и многогранности.

В современной научной литературе по управлению персоналом выделяются различные классификации методов управления персоналом. Ю.В. Тихонравов выделяет три группы методов управления по признаку их воздействия на работника [там же. С. 99–100]. Это методы непосредственной мотивации, методы властной принудительной мотивации и методы непосредственного стимулирования к труду. А.Г. Поршнев, а также А.А. Крылов и Ю.В. Прушинский классифицируют методы управления персоналом по способу воздействия на коллективы или по форме проявления на методы административные, экономические и социально-психологические [61. С. 22; 96. С. 390]. Р.А. Фатхутдинов предлагает классификацию методов управления по признаку степени свободы объекта управления и выделяет, согласно трем степеням свободы (ограниченная свобода, мотивационная свобода и высокая степень свободы), три группы методов управления: методы принуждения, методы побуждения и методы убеждения [135. С. 131–132].

Т.Г. Озерникова, анализируя различные классификации методов мотивации, приводит классификацию форм мотивации как методов управления персоналом по Б.Ю. Сербиновскому и С.И. Самыгину (две основные формы мотивации, применяемые в управление персоналом на российских предприятиях: по результату и по статусу [113. С. 209]). Данная классификация подвергается критике: «На наш взгляд, выделенные формы мотивации относятся лишь к вознаграждению как одному из применяемых в целях мотивации персонала

стимулов, поэтому (не вполне обоснованно) методы мотивации отождествляются с методами экономических вознаграждений» [86. С. 88–91]. Т.Г. Озерниковой рассматривается также классификация методов мотивации, предложенная Т.А. Богдановой, где по форме организации методы мотивации классифицируются на административную мотивацию, экономическую, идеологическую, структурную (организационную) и социальную (статусную). В данной классификации представлены виды управленческих воздействий, основанных на принуждении (административная мотивация и некоторые способы социальной мотивации) и различные виды вознаграждений (все остальные выделенные типы).

Таким образом, в современной научной литературе преобладают две формы классификации методов мотивации: по характеру воздействия на работника и по форме организации метода мотивации. Т.Г. Озерникова предлагает классификацию методов мотивации по типу их воздействия на работника по основному типу стимула к труду (принуждение, побуждение и вознаграждение), формирующих, соответственно, вынужденную мотивацию, терминальную (внутреннюю) и инструментальную. Правомерность данной классификации методов мотивации может быть обоснована непротиворечивостью ее структуры (нет дублирующих страт или взаимоисключающих положений) и полнотой включения всего функционального спектра признаков (оснований) классификации. Таким образом, за основу формирования мотивационного метода управления конкурентоспособностью работника может быть принята классификация методов мотивации на три группы: принуждение, побуждение и вознаграждение.

Рассматривая в качестве критерия классификации формы организации, можно выделить такие методы мотивации, как административные, экономические, социально-психологические. В научной литературе в некоторых случаях обозначенные формы мотивации выступают методами, что вполне допустимо. Отмеченная тенденция в классификации методов мотивации по двум основаниям заключается в том, что если в основу типологии формирования методов мотивации положена одна из классификаций, то другая классификация представляет форму организации метода. Принимая во внимание тот факт, что понятием «мотивации» оперируют системы типа

«человек–человек», справедливо классифицировать методы мотивации по способу их воздействия на работника, тогда как другая классификация выступит основой выделения форм организации мотивации (табл. 1.7).

Таблица 1.7

Матрица основных методов мотивации и форм их организации

Форма организации	Метод мотивации		
	Принуждение	Вознаграждение	Побуждение
Административная	Разработка регламентирующих документов	Установление административных санкций и поощрений	Делегирование служебных полномочий
	Установление административных норм и нормативов		
	Контроль за исполнением норм, правил, приказов и т.п.		
Экономическая	Установление экономических норм и нормативов	Установление материальных санкций и поощрений	Участие в прибылях и капитале
		Материальное стимулирование	
Социально-психологическая	Установление социальных норм поведения	Установление моральных санкций и поощрений	Признание общественной полезности труда и т.п.
		Социальное стимулирование развития коллектива	

Таким образом, мотивация на основе таких стимулов, как вознаграждение и побуждение, аналогично принудительной мотивации, может иметь организационные формы административного, экономического, социально-психологического характера. Действительно, исходя из сущности основных типов мотивации, а это принуждение, ассоциируемое с некоторым лишением для работника, вознаграждение, ассоциируемое с поощрением и наказанием работника, побуждение, ассоциируемое с интересом к содержанию деятельности, можно утверждать, что, например, реализация побуждения как метода мотивации возможна в административной форме. Так, например, создание творческих коллективов, групп (кружков качества) в рамках организации, улучшение условий труда и

обогащение его содержания относятся к социально-психологическим формам мотивации побуждения. К административным формам вознаграждения можно отнести разработку и установление административных санкций и поощрений и т.д.

Отметим, что формы организации методов мотивации тесно взаимосвязаны между собой. Например, любой нормативный акт, как атрибут административной формы организации методов мотивации, кроме решения административно-правовых задач, решает и социально-экономические задачи, а реализация нормативного акта требует знаний в области психологии.

Таким образом, можно заключить, что методы мотивации, основанные на классификации мотивации по признаку воздействия на работника, реализуются в рамках трех основных организационных форм.

В целом мотивационный метод управления конкурентоспособностью работника представляет собой комплекс мотивационных управленческих воздействий [86. С. 92]. Мотивационное управленческое воздействие представляет собой сочетание различных видов стимулов (принуждение, вознаграждение, побуждение) разной интенсивности. Характер мотивационного управленческого воздействия уникален для каждой организации и отражает как особенности внешней среды организации, так и ее стратегические цели и социокультурные особенности организации, индивидуальный стиль управления руководителя. Соответственно, каждая организация имеет свой арсенал имеющихся в ее распоряжении стимулов, комбинация которых представляет стратегию мотивации в организации. В рамках каждой организации мотивационное управленческое воздействие или мотивационный метод управления конкурентоспособностью работника дифференцируется по категориям работников (рабочие, специалисты, руководители). В данном случае роль мотивации в ее функциональном понимании сводится к мотивационному методу управления конкурентоспособностью работника.

Мотивация в своем содержательном смысле, согласно выявленной взаимосвязи между мотивацией и конкурентоспособностью работника, выступает в форме результата деятельности по управлению конкурентоспособностью работника, так как повышение конкурентоспособности работника снижает его чувствительность к принуждению к труду.

Формирование позитивной трудовой мотивации и высокого уровня конкурентоспособности работников отвечает стратегическим целям различных субъектов: государства, работодателя и самого работника. Так, повышение конкурентоспособности работников способствует снижению уровня безработицы, уменьшению социальной напряженности в обществе, росту благосостояния населения. Наконец, конкурентоспособные работники — основа конкурентоспособности основных отраслей хозяйства и страны в целом. Высокий уровень мотивации к труду способствует полному использованию способностей и квалификации работников, увеличению темпов экономического роста.

Для работника повышение его конкурентоспособности означает улучшение материального положения, улучшение общего психологического состояния (приобретение уверенности в завтрашнем дне, чувства социальной защищенности и т.д.). Снижение вынужденной мотивации и развитие интереса к работе способствует повышению качества трудовой жизни работника. Повышение конкурентоспособности работника расширяет для него возможности выбора сферы приложения своего труда. Поэтому, если возросший уровень конкурентоспособности не приводит к позитивным для работника изменениям в организации, он может сменить место работы. Для организации потеря конкурентоспособного работника (особенно если в его развитие организация вкладывала средства) очень неблагоприятна. Это связано с так называемыми специфическими компетенциями работника, или его «специфическим человеческим капиталом». Так, В.Е. Гимпельсон отмечает: «Уходя из промышленности, квалифицированные работники “уносили” с собой крайне ценный актив: специфические для данных предприятий знания и навыки, которые невозпроизводимы вне этих предприятий. Система профессионального образования... практически бессильна в восстановлении подобных специфических навыков. Такие кадровые работники — носители специфического человеческого капитала — необходимы не только для нормального текущего функционирования производства: они являются главными трансляторами многочисленных “неписаных” и во многом неформальных правил и практик, обеспечивающих производственный процесс» [32. С. 7] Данная проблема актуальна не только для промышлен-

ности в период кризиса. Потеря компанией «специфического человеческого капитала» часто означает усиление ее ближайших конкурентов.

Соответственно, проблема мотивации и конкурентоспособности работников на уровне организации видится нам более сложной. Повышение конкурентоспособности персонала для организации — не самоцель, но средство достижения ее стратегических целей. В условиях возрастающей конкуренции конкурентоспособный персонал — необходимое условие развития организации. В то же время такой персонал — более сложный объект управления, требующий минимизации принудительных стимулов, применения разнообразных форм вознаграждения и методов побуждения к труду (обогащения содержания труда, участия работников в принятии решений и пр.). Нужно не только набирать конкурентоспособных сотрудников и систематически поддерживать уровень конкурентоспособности персонала. Конкурентоспособный персонал необходимо удерживать в организации и мотивировать его к полному использованию своего трудового потенциала. Это требует грамотного, осознанного применения различных стимулов в отношении отдельных групп работников.

Следует отметить, что для управления сложным процессом взаимосвязи трудовой мотивации и конкурентоспособности работника необходимо исследование их уровня. Методы исследования трудовой мотивации достаточно традиционны. Что касается способов измерения и оценки конкурентоспособности работника, то это отдельная сложная проблема, которой посвящен разд. 2 коллективной монографии.

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РАБОТНИКА

2.1. Математическое моделирование конкурентоспособности

Утверждение о том, что конкурентоспособность есть оценочная категория, требует разработки специального инструментария, позволяющего проводить соответствующую оценку исследуемых объектов. Оценочная деятельность предполагает наличие критериев оценки. Наиболее распространенной формой количественного выражения критерия является его представление в виде различных показателей. Конкурентоспособность может иметь как качественные, так и количественные характеристики. При измерении конкурентоспособности возникает необходимость выражения качественных характеристик в виде количественных величин. Данное положение разделяется не всеми исследователями. Так, например, Т.В. Хлопова считает, что конкурентоспособность как комплексную характеристику невозможно представить в числовом выражении [142]. Однако нами сделана попытка построить концептуальную модель конкурентоспособности и дать ее математическую интерпретацию.

В научной литературе описывается достаточное количество методик оценки конкурентоспособности, в том числе и с использованием индексов. На наш взгляд, имеющиеся методики не лишены недостатков (в ряде случаев это ограниченная возможность применения методик к конкретным объектам исследования, в других случаях — излишняя формализованность). Основным недостатком существующих методик — это сам способ измерения конкурентоспособности и получения показателя конкурентоспособности. Как правило, показатель конкурентоспособности представляется в виде индекса, т.е. является относительной величиной, что ограничивает возможности исследований в области конкурентоспособности, поскольку не позволяет выразить социально-экономическое содержание конкурентоспособности в абсолютных величинах.

Для разработки методов измерения и оценки конкурентоспособности исследуемых объектов можно воспользоваться математическим моделированием, которое эффективно при-

меняется для оценки таких явлений, как производительность труда, экономический рост и др.

В научной литературе имеется описание такого метода измерения конкурентоспособности, как метод расстояний [61. С. 377–378], но, по нашему мнению, данное описание слишком абстрактно и требует детализации, что и сделано в нашем исследовании. Кроме того, нами предложен альтернативный метод измерения конкурентоспособности исследуемого объекта — метод сравнений.

Для разработки методов измерения конкурентоспособности в отмеченном аспекте необходимо сформировать концептуальную модель конкурентоспособности как социально-экономического явления и на основе этого предложить расчетные формулы показателя конкурентоспособности.

Математическая интерпретация модели конкурентоспособности включает в себя следующие этапы: формализация, идентификация и оценка параметров модели [92. С. 8–10] с указанием специализированных приемов и способов достижения.

Этап формализации предполагает математическую интерпретацию модели конкурентоспособности с использованием специфических методов. На основании утверждения о том, что конкурентоспособность есть оценочная категория (т.е. прежде всего сравнительная категория), предлагается концептуальная модель конкурентоспособности как оценочной социально-экономической категории:

$$КСП = КСП^H - КСП^P, \quad (2.1)$$

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

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

Метод расстояний. На основании выражения понятия «конкурентоспособность» векторной функцией (что ранее было сделано в отношении конкурентоспособности работника) полагаем возможным в качестве математической интерпрета-

ции модели конкурентоспособности использовать формулу определения длины вектора

$$|\bar{a}| = \sqrt{\sum x_i^2}.$$

Таким образом, расчетной формулой конкурентоспособности будет являться формула

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

где i — компоненты конкурентоспособности (работника); j — элементы компонентов конкурентоспособности (работника); c_i — численное значение коэффициента значимости i -го компонента; x_{ij}^H , x_{ij}^P — численные значения номинального и реального j -го элемента i -го компонента.

Отметим, что согласно свойству комплексности понятия «конкурентоспособность субъекта или объекта рыночных отношений» числовое значение i -го компонента находится суммированием числовых значений по j -м составляющим этого компонента.

Метод сравнений. Данный метод предполагает сравнение значений конкурентоспособностей исследуемых объектов («реальная» конкурентоспособность) с номинальным или эталонным значениями («номинальная» конкурентоспособность). По определению, конкурентоспособность есть оценочная категория, что предполагает собой сравнение исследуемого объекта с критерием оценки. Математизируя данное положение, получаем следующую формулу конкурентоспособности:

$$КСП = \left| \overline{КСП^H} \right| - n p \overline{КСП^P}_{\overline{КСП^H}}, \quad (2.2)$$

где

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

величина «номинальной» конкурентоспособности;

$$n p \overline{КСП^P}_{\overline{КСП^H}} = - \frac{КСП^2 - КСП_P^2 - КСП_H^2}{2КСП^H} —$$

проекция вектора «реальной» конкурентоспособности на вектор «номинальной» конкурентоспособности (рис. 2.1). При

интерпретации конкурентоспособности с помощью векторной функции величина «номинальной» конкурентоспособности определяется согласно правилу нахождения длины вектора, а проекция вектора «реальной» конкурентоспособности на вектор «номинальной» конкурентоспособности — согласно теореме косинусов.

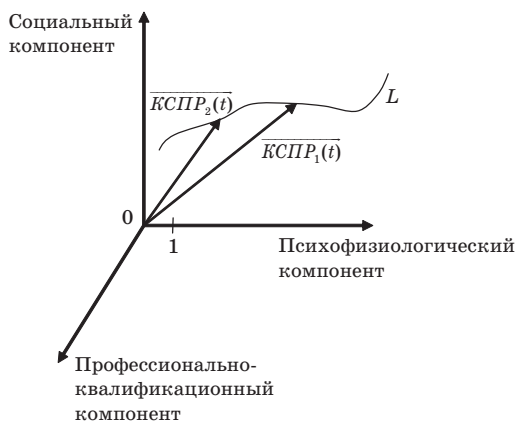


Рис. 2.1. Графическая интерпретация конкурентоспособности работника согласно содержательному подходу к анализу конкурентоспособности (первому подходу)

Несмотря на некоторые внешние различия в формулах (2.1) и (2.2), они описывают одно и то же явление — явление конкурентоспособности. Например, применение той или иной формулы при измерении конкурентоспособности работника приводит к получению идентичных результатов. Наличие же двух формул обусловлено двойственным пониманием конкурентоспособности субъекта или объекта рыночных отношений. В соответствии с первым подходом, как было отмечено в разд. 1, конкурентоспособность субъекта или объекта рыночных отношений — это способность субъекта рыночных отношений к конкуренции, отстаиванию своих позиций. Второй подход к пониманию конкурентоспособности заключается в том, что конкурентоспособность субъекта или объекта рыночных отношений — это комплексная характеристика, определяющая его сравнительные позиции по отношению к другим аналогичным субъектам или объектам в сфере их деятельности.

Соответственно, формула (2.1) позволяет графически интерпретировать первый подход, а формула (2.2) — второй подход. Наличие двух формул обуславливает преимущество в применении данных методов к измерению конкурентоспособности, а именно возможность графически интерпретировать результаты измерения и возможность получения аналитических показателей конкурентоспособности.

Полученное в результате измерения числовое значение конкурентоспособности является скалярной величиной, выражающейся действительным числом, поэтому интерпретацию результатов следует проводить исходя из представлений о числе: число есть некоторая абстракция, которая характеризует предмет или свойство предмета (явления). Число может указывать порядок действия или нахождение (принадлежность группе) предмета, отражать его количественную характеристику.

В научной литературе имеет место графическая интерпретация конкурентоспособности исследуемых объектов. Так, И.М. Лифиц рассматривает графическую интерпретацию измерения конкурентоспособности, представив ее в виде «многоугольника конкурентоспособности» [67. С. 150–151]. В предложенной И.М. Лифицем схеме учитываются все существенные свойства понятия конкурентоспособности объекта исследования (комплексность и компаративность), однако в представленном графическом методе измерения конкурентоспособности, а значит, и модели конкурентоспособности, отсутствует содержательный подход к анализу конкурентоспособности субъекта или объекта рыночных отношений.

В настоящем исследовании предлагаются к рассмотрению, в соответствии с двумя выделенными математическими интерпретациями конкурентоспособности (что соответствует двум подходам к анализу конкурентоспособности субъекта или объекта рыночных отношений — содержательному и структурному), две графические интерпретации конкурентоспособности.

Графическая интерпретация конкурентоспособности согласно содержательному подходу (первому подходу) демонстрирует развитие способности объекта (в частности, работника) к конкурированию. Графически данное положение выражается годографом L (см. рис. 2.1). Графическое представление уровня конкурентоспособности выражается векто-

ром с учетом $\overline{КСП_1(t)}$ требований к работнику внешней среды (с учетом номинального значения). Отметим существующую зависимость приближения числового значения конкурентоспособности к нулевому значению (или уменьшения длины вектора $КСП_1(t)$). Приближение числового значения конкурентоспособности к нулевой отметке (или уменьшение длины вектора конкурентоспособности $КСП_1(t)$) свидетельствует о повышении уровня конкурентоспособности объекта (работника). Достижение экстремального значения конкурентоспособности, равного нулевому значению ($КСП = 0$), что на практике маловероятно, свидетельствует о полном соответствии работника предъявляемым требованиям, что говорит о его высокой (максимальной) конкурентоспособности ($КСП_{\max} = 0$).

Графическая интерпретация конкурентоспособности согласно содержательному подходу осуществляется в трехмерной системе координат, осями которой являются компоненты конкурентоспособности (см. разд. 1.2), и их шкалирование осуществляется в единицах конкурентоспособности, т.е. в системе скалярных величин (числовых значений).

Объектами графической интерпретации могут выступать любые величины конкурентоспособности (средние, максимальные, эталонные, уровневые, медианные, минимально допустимые). Необходимым и единственным условием рассмотрения графической интерпретации конкурентоспособности, согласно содержательному подходу, является условие однородности рассматриваемых объектов, т.е. рассмотрение во временном промежутке одного и того же объекта исследования, будь то работник, принадлежащий к категории рабочих, специалистов или руководителей, либо иной субъект или объект рыночных отношений.

Графическая интерпретация конкурентоспособности согласно структурному подходу к анализу конкурентоспособности (второму подходу) выражается в разложении вектора «реальной», «номинальной» и «минимально допустимой» конкурентоспособностей ($КСП_{P_1}^2$, $КСП_H^2$, $КСП_{\min}^2$) на его составляющие компоненты (комплексность) и в сравнении объемов кубов, образованных векторами «реальных», «номинальных» и «минимально допустимых» конкурентоспособностей (компаративность). Чем больше объем образовавшегося куба (назовем его «кубом реальной конкурентоспособности»), соот-

Социальный компонент

Куб конкурентоспособностей

КСПР — величина конкурентоспособности работника

Проекция вектора «реальной» конкурентоспособности на вектор «номинальной» конкурентоспособности

Номинальное значение

Психофизиологический компонент

Куб «реальной» конкурентоспособности

Куб недопустимых конкурентоспособностей

Профессионально-квалификационный компонент

$\overline{КСПР^2_{\Pi}}$

$\overline{КСПР^2_{\Pi_k}}$

$\overline{КСПР^2_{\Pi_p}}$

$\overline{КСПР^2_{\Pi}}$

O

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

Графическая интерпретация конкурентоспособности проводится в трехмерной системе координат, осями которой являются компоненты данной комплексной характеристики (см. разд. 1.2). Существенным отличием от предыдущей графической интерпретации выступает способ шкалирования осей координат. В данном случае шкалирование осуществляется в балльной системе измерения, что позволяет в графической интерпретации рассматривать такие виды конкурентоспособностей, как «реальная», «номинальная», «минимально допустимая», медианная. Заметим, что в этом случае положение вектора в системе координат определяется числовым значением $c_i x_i$ компонентов, исчисляемых в балльной системе.

Разложение вектора номинальной конкурентоспособности $KСП^H$ на составляющие его компоненты определяет область всевозможных принимаемых значений «реальных» конкурентоспособностей. На рис. 2.2 данное положение отражено «кубом конкурентоспособностей», который содержит в себе всевозможные «кубы реальных конкурентоспособностей». Отметим, что рассматриваемая графическая интерпретация, в отличие от предыдущей, позволяет нанести на один и тот же график значения «реальных» конкурентоспособностей, а также медианных, уровневых, эталонных конкурентоспособностей. Подобное положение вещей не противоречит основному принципу построения графической интерпретации (в рамках структурного подхода), т.е. отображению «реальных» конкурентоспособностей относительно требований, которые, в свою очередь, вербализуются в номинальном значении («идеальный работник») или средними значениями конкурентоспособностей, или эталонными значениями конкурентоспособностей исследуемых объектов (работников).

Антиподом «куба конкурентоспособностей» выступает «куб недопустимых конкурентоспособностей». Аналогично «кубу конкурентоспособностей» «куб недопустимых конкурентоспособностей» определяется разложением вектора минимально допустимой конкурентоспособности $KСП^{\min}$ на его составляющие. Под «минимально допустимой» конкурентоспособностью нами понимается значение «реальной» конкурентоспособности, определяющееся суммой минимально допустимых значений конкурентоспособностей в балльной системе измерения по каждому из элементов и компонентов.

Отметим, что рассматриваемый объект, например работник, имеющий значение «реальной» конкурентоспособности, равное минимально допустимому значению, характеризуется как неконкурентоспособный (не способный к конкурентной борьбе). Показатели минимально допустимой конкурентоспособности и номинальной конкурентоспособности определяют диапазон возможных значений конкурентоспособностей ($KСП^{int} = KСП^H - KСП^{\min}$), который согласно формулам (2.1), (2.2) определяется как

$$KСП^{int} = \sqrt{\sum_{i=1}^3 c_i (\sum_{j=1}^n x_{ij}^H - \sum_{j=1}^n x_{ij}^{\min})^2} = \left| \overline{KСП^H} \right| - \overline{npKСП^{\min}}_{KСП^{\min}},$$

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

Таким образом, можно утверждать, что показатель минимально допустимой конкурентоспособности является аналитическим показателем такого социально-экономического явления, как конкурентоспособность, и может применяться при анализе статических состояний конкурентоспособностей (например, при анализе состояния конкурентоспособности работника относительно полярных значений конкурентоспособностей работников). Кроме того, данный показатель может применяться при оценке конкурентоспособности (выбор критерия конкурентоспособности как медианного значения экстремальных конкурентоспособностей — статистический метод выбора критерия оценки конкурентоспособности).

Необходимым условием данной графической интерпретации выступает учет временного интервала при рассмотрении конкурентоспособностей, что вытекает из определения сущности конкурентоспособности (см. разд. 1). Соответственно, предлагаемая графическая интерпретация содержит значения номинальной, минимально допустимой и реальной конкурентоспособностей, общность которых обусловлена единым временным промежутком.

Таким образом, графические интерпретации математических представлений модели конкурентоспособности демонстрируют вариативность подходов к моделированию. В одном случае математическая интерпретация отражает тенденции

динамики конкурентоспособности каких-либо объектов (в частности, работников), в другом случае выявляются закономерности распределения конкурентоспособностей совокупности объектов относительно друг друга.

Этап идентификации математического представления конкурентоспособности предполагает приведение переменных величин формулы конкурентоспособности к их числовым значениям. Переменными величинами конкурентоспособности объекта исследования (работника) являются его качественные характеристики, выраженные числовыми значениями. $\bar{X}_i = \{x_{i1}, x_{i2}, \dots, x_{in}\}$ — вектор качественной характеристики по i -му компоненту — представляется комплексом качественных характеристик.

Данный этап представляется методикой приведения, которая содержит в себе ряд составляющих ее методик: методику ранжирования, методику непосредственных оценок, методику приведения элементов и компонентов комплексной характеристики к балльной системе исчисления.

Методика ранжирования предполагает установление вектора приоритета ($\bar{J}_k = \{j_{ik}\}$, где $i = 1, n$; $k = 1, Q$) групп признаков по каждой качественной характеристике объекта исследования в соответствии с выдвигаемыми требованиями¹¹. Механизм реализации методики предполагает установление групп признаков j_i и их ранжирование в соответствии с установленным критерием порядка: группе, полностью отвечающей предъявляемым требованиям, присваивается ранг 1, последующим, по мере уменьшения предпочтения, присваиваются последующие ранги. Таким образом, получаем векторы приоритета:

$$\bar{J}_1 = \{j_{11}, j_{12}, \dots, j_{1n}\};$$

$$\bar{J}_2 = \{j_{21}, j_{22}, \dots, j_{2n}\};$$

$$\bar{J}_m = \{j_{m1}, j_{m2}, \dots, j_{mn}\};$$

$$\bar{J}_Q = \{j_{Q1}, j_{Q2}, \dots, j_{Qn}\}.$$

¹¹ В качестве требований к работнику могут выступать должностные инструкции, конъюнктура рынка труда, требования руководителей или мнения экспертов проводимого исследования.

Данные векторы отражают порядок следования предпочитаемых групп признаков по каждому элементу комплексной характеристики.

Метод ранжирования редко используется «в чистом виде», обычно он сочетается с методом непосредственных оценок. С учетом особенностей предмета моделирования (конкурентоспособности работника) изложим суть метода непосредственных оценок. В основание критерия выбора разряда балльной шкалы положим принцип экстремальности выбора: разряд шкалы определяется в соответствии с выбранным максимальным разрядом приоритетного ряда из всей совокупности ранжируемых элементов ($B_m = \max |J_k|$, где B_m — разряд балльной шкалы; $|J_k|$ — разряд ранжируемой шкалы j -го элемента). Суть предлагаемой методики заключается в сопоставлении балльных и ранговых шкал в определенной закономерности. Первому разряду ранговой шкалы сопоставим самый высокий балл по балльной шкале и т.д., по убывающей. При сопоставлении балльных и ранговых шкал возможно несовпадение разрядности последних. В этом случае методикой предусматривается способ сопоставления разноразрядных шкал методом наложения. Схематично методика сопоставления шкал в случае пятибалльной шкалы представлена на рис. 2.3.

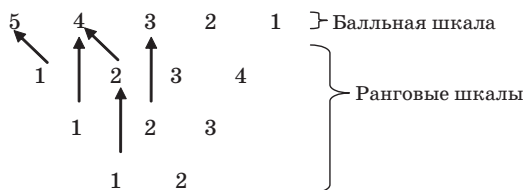


Рис. 2.3. Методика приведения разноразрядных ранговых шкал к балльной шкале

Выстраивая в порядке убывания разрядности не соответствующие выбранной балльной шкале ранговые шкалы ступенчатым образом, получаем «лестницу разрядов», в основании которой располагается балльная шкала. Отметим, что разрядам, соотносимым с промежуточными значениями балльной шкалы, соответствует больший балл. Таким образом, с помощью метода наложения приоритетным рядам j -х элементов большей размерности соответствуют баллы общей балльной шкалы.

Методика приведения элементов (компонентов) конкурентоспособности как комплексной характеристики к балльной системе предусматривает введение «номинальных», «реальных» и «минимально допустимых» значений элементов и компонентов конкурентоспособности. Положение, регламентирующее присвоение элементу «номинального» или «минимально допустимого» значения, определяется как максимальное или минимальное значение балльной шкалы. «Реальное» значение элемента x_j определяется результатами исследования конкурентоспособности субъекта или объекта рыночных отношений (для работника — результаты тестирования, опроса, анализа архивных источников и т.п.). «Номинальным» или «минимально допустимым» значением j -го элемента x_{jH} ; $x_{j\min}$ будет мера выраженности, в балльной системе исчисления, требований внешней среды или допущений внешней среды к составляющим конкурентоспособности как комплексной характеристики объекта исследования (работника). «Реальным» значением j -го элемента x_{jP} будет мера выраженности, в балльной системе исчисления, составляющих конкурентоспособности как комплексной характеристики объекта исследования.

Как было отмечено ранее, каждый компонент комплексной характеристики конкурентоспособности работника (психофизиологический, профессионально-квалификационный, социальный) представляет собой совокупность элементов, отобранных по содержательному признаку. Таким образом, числовое значение компонента определится суммой числовых значений его элементов:

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

где x_{ij} — числовое значение j -го элемента i -го компонента.

Причем сумма «номинальных» значений элементов определяет «номинальное» значение компонента x_{iH} и, аналогично, сумма «реальных» значений элементов определит «реальное» значение компонента x_{iP} , а сумма «минимально допустимых» значений — «минимально допустимое» значение элемента $x_{i\min}$. Следует отметить, что в некоторых случаях (например, вследствие отсутствия данных по какому-либо элементу комплексной характеристики) для достоверности и удобства анализа его результатов возможно применение средней величины числового значения компонентов:

$$\bar{x}_i = \frac{\sum_{j=1}^n x_{ij}}{n}.$$

Таким образом, стало возможным вычисление «номинальной», «реальной» и «минимально допустимой» конкурентоспособностей:

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

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

Под «номинальным» значением конкурентоспособности нами понимается мера выраженности (в балльной системе исчисления) требований внешней среды к объекту исследования (требований работодателей к работнику, требований рынка труда в целом — спрос на рынке труда). «Номинальное» значение конкурентоспособности характеризует «идеальное» состояние комплексной характеристики исследуемого объекта («идеального работника»). Под «реальным» значением конкурентоспособности понимается мера выраженности (в балльной системе исчисления) комплексной характеристики объекта исследования. «Реальное» значение конкурентоспособности характеризует существующее в настоящий момент состояние комплексной характеристики исследуемого объекта («реального работника»), т.е. отражает состояние конкурентоспособности объекта исследования относительно внешней среды в данный момент времени. Под «минимально допустимым» значением конкурентоспособности понимается мера выраженности (в балльной системе исчисления) допущений внешней среды к объекту исследования. «Минимально допустимое» значение конкурентоспособности характеризует явно выраженное неконкурентоспособное состояние исследуемого объекта.

Под значением конкурентоспособности нами понимается мера соответствия объекта исследования требованиям внешней среды, выраженная скалярной величиной:

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

Значение конкурентоспособности, выражающееся показателем конкурентоспособности, отражает рейтинг объекта исследования в рассматриваемой совокупности. Под уровнем конкурентоспособности нами понимается обобщающий показатель конкурентоспособности, выражающий величину признака в конкретных условиях места и времени [145. С. 90].

В заключение представим методику приведения элемента конкурентоспособности к его числовому значению на примере измерения конкурентоспособности работников промышленных предприятий (см. прил. 3, табл. 1, 2).

Параметры модели — это относительно постоянные показатели, характеризующие социально-экономические процессы [92. С. 10]. В математической интерпретации модели конкурентоспособности в качестве параметров модели выступают весовые коэффициенты c_i , указывающие значимость того или иного компонента. Применение весовых коэффициентов в формулах уравнивает численные значения компонентов конкурентоспособности между собой в соответствии с их значимостью для субъекта исследования.

Основополагающим фактором вариативности методик параметризации расчетных формул конкурентоспособности выступает возможность рассмотрения конкурентоспособности исследуемых объектов на различных организационных уровнях (макро-, микро-, мезоуровнях). На организационных уровнях меньшего порядка, где внешняя среда, а значит, и выдвигаемые требования характеризуются высокой степенью субъективности (например, требования руководителей организации), весовые коэффициенты определяются посредством метода экспертных оценок. Сущность метода экспертных оценок заключается в проведении экспертами интуитивно-логического анализа исследуемой ситуации с количественной оценкой суждений и формальной обработкой результатов экспертизы [53. С. 55].

В случае рассмотрения организационных уровней более высокого порядка, где внешняя среда, а значит, и выдвигаемые требования имеют объективный характер (например, тре-

бования внешнего рынка труда), весовые коэффициенты определяются посредством статистического метода.

Как и предшествующая методика (методика представления компонента числовым значением), методика выражения весовых коэффициентов экспертным методом содержит ряд составляющих ее методик: методику парных сравнений (ряд приоритета), методику непосредственной оценки (вектор приоритета), методику определения вектора весовых коэффициентов. Рассмотрим алгоритм методики определения весовых коэффициентов [53. С. 55–58]. На начальном этапе предполагается определение приоритетности того или иного компонента конкурентоспособности как комплексной характеристики с помощью метода парных сравнений. Суть метода заключается в парном сопоставлении и последующем сравнении компонентов комплексной характеристики экспертом (экспертами) с последующим выбором из них приоритетного [10. С. 64]. В случае рассмотрения конкурентоспособности работника метод парных сравнений выглядит так, как показано в табл. 2.1.

Таблица 2.1

Таблица парных сравнений

Компонент	Социальный	Профессионально-квалификационный	Психофизиологический
Социальный	–	0	1
Профессионально-квалификационный	1	–	1
Психофизиологический	0	0	–

Из табл. 2.1 следует, что значение «0» в первой строке второго столбца означает, что социальный компонент менее предпочтителен, чем профессионально-квалификационный. Значение «1» в той же строке третьего столбца означает, что социальный компонент более предпочтителен, чем психофизиологический.

В результате парных сравнений определяется ряд приоритета J , который представляет собой упорядоченную последовательность компонентов $J = (1, 2, \dots, n)$, расположенных в качественном доминировании: первый компонент важнее второго, второй — третьего и т.д. При наличии равнозначных компонентов последние выделяются в ряду приоритета J внутренними скобками: $J = ([1, 2], 3, \dots, m)$.

Последующим этапом методики определения весовых коэффициентов выступает этап непосредственной оценки проранжированных компонентов, результатом которого станет определение вектора приоритета $\bar{V} = \{v_1, v_2, \dots, v_m\}$, представляющего собой упорядоченную последовательность чисел. Вектор приоритета определяет степень превосходства по важности двух соседних компонентов из ряда приоритета J , т.е. во сколько раз компонент i превосходит компонент $i + 1$, где $i = 1, 2, \dots, m$. Для равнозначных компонентов из ряда приоритета J так же, как и для последнего, соответствующее число в векторе приоритета равно единице.

Завершающим этапом методики станет определение вектора весовых коэффициентов $c = (c_1, c_2, \dots, c_m)$, определяемого по формуле

$$c_i = \frac{\prod_{k=i}^k v_k}{\sum_{i=1}^3 \prod_{k=i}^3 v_k}$$

и связанного соотношением: $v_i = c_i / c_{i+1}$. В случае рассмотрения конкурентоспособности работника формулы вычисления весовых коэффициентов определяются следующим образом:

$$c_1 = \frac{v_1 v_2 v_3}{v_1 v_2 v_3 + v_2 v_3 + v_3}; c_2 = \frac{v_2 v_3}{v_1 v_2 v_3 + v_2 v_3 + v_3}; c_3 = \frac{v_3}{v_1 v_2 v_3 + v_2 v_3 + v_3}.$$

В случае работы группы экспертов под оценкой будет приниматься объединенное мнение экспертов, аналитически представляемое средней арифметической формулой весового коэффициента

$$c_i = \frac{\sum_{j=1}^m c_{ij}}{m},$$

где $j = (1, 2, \dots, m)$ — число экспертов.

Групповая оценка может считаться достаточно надежной только при условии хорошей согласованности ответов опрашиваемых специалистов. Поэтому статистическая обработка информации, полученной от экспертов, должна включать в себя оценку степени согласованности мнений экспертов и выявление их неоднородности [10. С. 114]. Косвенным показателем согласованности мнений экспертов по оценке данно-

го фактора служит коэффициент вариации, выраженный в процентах:

$$k_i = \frac{\sqrt{\sum_{j=1}^m \frac{(c_{ij} - \overline{c_i})^2}{m-1}}}{\overline{c_i}} \cdot 100\%.$$

Чем меньше вариация, тем больше согласованность мнений экспертов [53. С. 57]. Норму предельного допущения числового значения коэффициента вариации устанавливают по согласованию экспертов.

Вычисление весовых коэффициентов с помощью статистического метода представляет собой набор средств, позволяющих из совокупной информации установить значимость компонентов конкурентоспособности. В методике находят свое применение следующие статистические методы: первичная обработка информации, нахождение средних и относительных величин.

Рассматриваемая методика предполагает реализацию следующего алгоритма. На начальном этапе устанавливается число присутствующих субстанциональных единиц организационной структуры объекта исследования, при этом заранее ограничивается выборка последних по предварительно установленному критерию отбора (например, работодатели крупных производственных объединений региона, работодатели торговых организаций и т.п.). Также устанавливается число предъявляемых требований к объекту исследования по компонентам.

На следующем этапе определяется средневзвешенное количество требований по компоненту:

$$\overline{Tp_i} = \frac{\sum_{j=1}^k Tp_{ij} m_j}{m},$$

где $\overline{Tp_i}$ — среднее количество требований по i -му компоненту; Tp_{ij} — количество предъявляемых работодателем требований по i -му компоненту; m_j — количество работодателей, определивших Tp_{ij} ; m — общее число работодателей.

Завершающим этапом является вычисление весовых коэффициентов как относительных величин, выражающих долю признака в общей совокупности и определяющихся по формуле:

$$c_i = \frac{\overline{Tp_i}}{\sum_{i=1}^3 \overline{Tp_i}}.$$

Таким образом, математическая интерпретация модели конкурентоспособности позволяет рассчитывать конкурентоспособность объекта как его комплексную характеристику. Результатом расчета конкурентоспособности является количественное выражение качественной характеристики объекта в скалярной величине — единицах конкурентоспособности. Исходя из подходов к математическому представлению модели конкурентоспособности показатель конкурентоспособности отражает рейтинг исследуемого объекта.

2.2. Методика измерения конкурентоспособности работника

Измерение конкурентоспособности работника предполагает расчет показателей как операциональных характеристик изучаемого явления или процесса, отражающих его свойства, связи, отношения. Показатели могут быть получены простым количественным счетом или измерением при помощи специальных приемов и способов. Очевидно, что получение показателя конкурентоспособности сопряжено с измерением как процедурой представления качественной характеристики количественной величиной.

Под измерением (первичным измерением) конкурентоспособности работника понимается процедура представления комплекса качественных характеристик работника в виде условно-абсолютной величины — единицы конкурентоспособности. Процедура измерения отражает техническую сторону технологии измерения конкурентоспособности работника, т.е. процесса получения числового значения конкурентоспособности, и входит в технологию измерения как один из его этапов. Измеряемой величиной является свойство конкурентоспособности работника, а предметом измерения выступают его качественные характеристики.

Основная цель процедуры измерения заключается в представлении комплекса качественных характеристик работника количественной мерой — показателем конкурентоспособ-

ности работника, отражающим его величину. Таким образом, результатами измерения конкурентоспособности является условно-абсолютная величина конкурентоспособности — единица конкурентоспособности, экономический смысл которой раскрывается согласно представлению о числе и числовой прямой, где приближение показателя конкурентоспособности к нулевому значению отражает высокий уровень конкурентоспособности работника, т.е. максимальное соответствие требованиям внешней, по отношению к работнику, среды.

Результатом измерения конкурентоспособности работника выступает показатель рейтинга работника, т.е. мера соответствия требованиям внешней среды. В методиках Р.А. Фатхутдинова и И.М. Лифица результаты измерения также выражаются величиной конкурентоспособности, но отражают степень пригодности работника. Необходимо отметить универсальность предлагаемой методики, которая выражается в возможности определения степени соответствия работника предъявляемым требованиям. Для этого рассчитывается индивидуальный коэффициент конкурентоспособности

$$k_{ad} = \frac{\overrightarrow{npKСПР^P}_{KСПР^H} - \overrightarrow{npKСПР^{\min}}_{KСПР^H}}{KСПР_H - \overrightarrow{npKСПР^{\min}}_{KСПР^H}},$$

который, в свою очередь, относится к группе аналитических показателей, вычисляемых посредством «вторичного измерения». Заметим, что методики И.М. Лифица и Р.А. Фатхутдинова не содержат методов измерения, которые бы отражали рейтинг исследуемого объекта, что является одним из недостатков данных методик. Установление же рейтинга возможно только после проведения определенных аналитических процедур.

Исходя из цели измерения, определим основные принципы разработки методики измерения конкурентоспособности работников:

1. Принцип объективности¹² заключается в способе получения показателя конкурентоспособности работника.
2. Принцип конкретности предполагает спецификацию методики измерения конкурентоспособности работника с уче-

¹² «Требует при исследовании всякого объекта исходить из него самого, а не из нашего мнения о нем» [48. С. 29].

том условий и особенностей объектов измерения (специалист, рабочий, служащий, менеджер).

3. Принцип комплексности и системности означает сочетание различных методов исследования (методы социологических исследований: тестирование, анкетирование, интервьюирование и др.; оценочные методы, методы математического моделирования, психологические методы).

4. Принцип достоверности и доступности предполагает построение анализируемой информации о состоянии конкурентоспособности работников, а также построение упрощенной и доступной в понимании математической модели конкурентоспособности, которая не противоречила бы теоретическому представлению о конкурентоспособности субъекта или объекта рыночных отношений.

Возможность выражения комплексной характеристики работника количественной величиной предполагает выделение прямых и косвенных показателей [25. С. 394], что приемлемо и для измерения конкурентоспособности работников. В связи с этим осуществлена классификация измерения конкурентоспособности по целевому признаку на первичное и вторичное измерение. Если основной целью первичного измерения выступает получение показателя конкурентоспособности как условно-абсолютной величины, то целью вторичного измерения является получение аналитических показателей конкурентоспособности. Таким образом, под вторичным измерением конкурентоспособности работника понимается процедура вычисления величин, косвенно характеризующих комплексную характеристику работника. Классификация видов измерения конкурентоспособности работника по целевому признаку представлена на рис. 2.4.



Рис. 2.4. Классификация видов измерения конкурентоспособности работников

Анализ опыта отечественных и зарубежных исследователей в области конкурентоспособности дает весьма неоднозначное представление об ее измерении и оценке. Отметим, что, согласно предложенной классификации измерений, существующие в научной литературе подходы к измерению конкурентоспособности различных объектов исследований можно отнести к первичному измерению.

В настоящее время существует ряд методик измерения конкурентоспособности работников. Рассмотрим некоторые из них. Л. Миляевой и Г. Койнаш для определения уровня конкурентоспособности работников промышленных предприятий в качестве модели измерения конкурентоспособности применяется уравнение линейной многомерной регрессии

$$y = \sum a_i x_i + c,$$

где y — зависимая случайная величина (конкурентоспособность работника); a_i — коэффициент уравнения регрессии; x_i — независимые случайные переменные (компоненты конкурентоспособности); c — свободный член уравнения, характеризующий точность расчетов [77]. Можно отметить существенный недостаток данного методического подхода, выражающийся в применении для измерения конкурентоспособности работников математической модели, не отвечающей сущности понятия конкурентоспособности субъекта или объекта рыночных отношений. Принцип компаративности в данной математической модели не учтен. Более того, применение формулы, являющейся математической моделью при оценке персонала, сводит измерение конкурентоспособности к обычной оценке [38. С. 68; 158]. Отметим, что Л. Миляева и Г. Койнаш пытаются компенсировать указанные недостатки путем использования в формуле величины (значения элемента x_i) с уже учтенной сравнительной значимостью [77. С. 81].

По нашему мнению, предлагаемая методика оценки уровня конкурентоспособности работников на промышленных предприятиях излишне формализована (градация признаков конкурентоспособности работников экспертной группой, установление значимости признаков, присваивание баллов каждой группе), что может привести к затруднениям в применении методики на практике, а также затруднениям в анализе результатов исследования, в частности в определении конкурентных

преимуществ работников. Последнее связано с тем, что в методике явно не выражаются предъявляемые к работникам требования, т.е. не выделяются признаки «идеального работника», и явно не отражается положение «реального работника».

К недостаткам рассматриваемой методики можно отнести и ее субъективность, так как методика возлагает выполнение большого количества обязанностей на эксперта. Кроме того, данная методика аккумулирует процессы измерения и оценки конкурентоспособности работников в единый, неделимый процесс оценки конкурентоспособности работника, тогда как они должны дифференцироваться. Получаемые таким образом показатели конкурентоспособности работников, в случае абстрагирования от критериев оценки конкурентоспособности работника, не дают объективного представления о состоянии его конкурентоспособности. Сопряженность величины конкурентоспособности, выражаемой в балльной системе исчисления, с критерием оценки конкурентоспособности работника ограничивает область применения величины конкурентоспособности (отсутствие возможности с помощью полученного показателя выделить аналитические показатели и провести исследование конкурентных преимуществ работников).

Недостатком рассматриваемой методики является и ее иррациональность, которая выражается в проведении дополнительных математических преобразований с целью получения коэффициента относительной величины конкурентоспособности, уровня конкурентоспособности¹³. Таким образом, отмеченные недостатки определяют ограниченность применения данной методики в качестве метода измерения и оценки конкурентоспособности работника.

Наиболее приемлемыми методами измерения конкурентоспособности можно считать методики, предложенные И.М. Лифицем и Р.А. Фатхутдиновым, а также Ю.В. Зарубиной. В данных методиках отражаются основные свойства понятия конкурентоспособности субъекта или объекта рыноч-

¹³ «Сумма баллов по всем признакам конкурентоспособности составит $(71 \cdot 0,6 + 100 \cdot 0,2 + 100 \cdot 0,1 + 83 \cdot 0,1) = 80,9$. Следовательно, уровень конкурентоспособности данного рабочего будет $80,9 / 100,0 = 0,809$, т.е. высокий» [77. С. 82].

ных отношений. При расчете проводится нахождение суммы баллов по заранее определенной совокупности критериев и соотнесение реальных и номинальных (предъявляемые требования к работникам) показателей.

Так, Р.А. Фатхутдинов для определения уровня конкурентоспособности работника использует следующую математическую модель:

$$k = \frac{\sum_i \sum_j \alpha_j \beta_{ij}}{5n},$$

где k — уровень конкурентоспособности;

$$\sum_i \sum_j \alpha_j \beta_{ij} —$$

количество баллов, набранных работником после оценки; $5n$ — максимально возможное количество баллов, которое может получить оцениваемый работник [134. С. 170]. И.М. Лифицем конкурентоспособность исследуемого объекта определяется аналогичным образом. Обобщенный критерий конкурентоспособности по И.М. Лифицу находится с помощью соотношения $I = S_p / S$, где I — обобщенный критерий; S_p, S — определяемая (в авторском понимании «реальная») и требуемая («номинальная») величины [59. С. 154].

Ю.В. Зарубина интегрирует методики измерения конкурентоспособности, предлагая на первом этапе находить коэффициенты, отражающие уровневые значения конкурентоспособности каждого из признаков (элементов) конкурентоспособности, т.е. уровневые показатели конкурентных преимуществ, а затем интегрировать последние в линейной зависимости [46].

Методика оценки конкурентоспособности работников, предложенная Э. Сарухановым и С. Сотниковой, в своем содержательном аспекте повторяет методику Л. Миляевой и Г. Койнаш. Сходство методик проявляется в описании математической модели [111. С. 88–92].

Методика Л. Ивановской и Н. Сусловой основана на следующей формуле:

$$Y_j = \sum_i b_i \frac{a_{ij} - (a_{cpi} - 1/2 T_i)}{a_{ij} - (a_{cpi} - 1/2 T)}$$

где Y_j — уровень конкурентоспособности потенциала j -го управленческого работника; j — управленческий работник; i — элемент конкурентоспособности (от 1 до 7); b_i — весовой коэффициент i -го элемента конкурентоспособности потенциала; a_{ij} — значение i -го элемента конкурентоспособности потенциала j -го управленческого работника [50. С. 41]. Эта методика отвечает основным свойствам понятия конкурентоспособности субъекта или объекта рыночных отношений (комплексность и компаративность). В то же время мы согласны с мнением Н.П. Подольской, занимающейся проблемами конкурентоспособности работников, что методика излишне формализована и укрупнена, а также специализирована, т.е. ориентирована на конкретную категорию работников [91. С. 14–15].

В основу подхода к количественному выражению конкурентоспособности, разработанного А.А. Крыловым и Ю.В. Прушинским, положен метод расстояний:

$$K_i = \left[\sum_{j=1}^m \left(1 - \frac{x_{ij}}{x_{i, m+1}} \right)^2 \right]^{\frac{1}{2}},$$

где K_i — расстояние до эталона, характеризующее конкурентоспособность анализируемого направления i , $i = 1, 2, 3, \dots$; x_{ij} — значение выбранного критериального показателя для данного направления, $j = 1, \dots, m$, m — число показателей; $x_{i, m+1}$ — эталонное значение показателя, $x_{i, m+1} = \max(x_{ij})$, $i = 1, 2, \dots$; $j = 1, \dots, m$.

Данный подход может быть признан приемлемым, так как метод не противоречит тем теоретическим положениям, которые определены авторами, отражает все характерные особенности понятия конкурентоспособности субъекта или объекта рыночных отношений, а математическая модель конкурентоспособности позволяет получить достоверные показатели конкурентоспособности [61. С. 377–378]. Тем не менее, на наш взгляд, формула конкурентоспособности излишне математически формализована, что затрудняет расчет конкурентоспособности.

Таким образом, в научной литературе отождествляются процессы оценки и измерения конкурентоспособности рассматриваемых объектов исследования. Более того, рассматриваемые методики имеют, по нашему мнению, существенные недостатки (табл. 2.2). Описанные методики можно отнести

к методикам первичного измерения, что не дает возможности расчета аналитических показателей конкурентоспособности (проведение вторичного измерения).

Таблица 2.2

**Критический анализ подходов
к измерению и оценке конкурентоспособности**

Авторы методики	Недостатки методики
Л. Миляева и Г. Койнаш, Э. Саруханов и С. Сотникова	Принцип построения методики (аккумулирование измерения и оценки) и формализация математических моделей измерения (формула линейной зависимости) не отвечают основным свойствам понятия конкурентоспособности (компаративности и комплексности)
Л. Ивановская и Н. Суслова	Излишняя формализованность и спецификация методик
И.М. Лифиц, Р.А. Фатхутдинов, Ю.В.Зарубина	Способ построения математических моделей измерения конкурентоспособности, недостатки которых видятся в получении относительной величины конкурентоспособности, что ограничивает применение показателя конкурентоспособности в аналитической работе (отсутствие возможности выведения аналитических показателей), определяет потребность в разработке альтернативных методик измерения и оценки конкурентоспособности работников, которые устраняли бы перечисленные недостатки
А.А. Крылов и Ю.В. Прушинский	Излишняя математическая формализация модели

Между тем процессы измерения конкурентоспособности работников, оценки и исследования конкурентных преимуществ и потенциала конкурентоспособности представляют собой обособленные процессы, имеющие разные функциональные назначения. Так, измерение конкурентоспособности работника рассматривается как способ выражения его конкурентоспособности количественной величиной. Оценка конкурентоспособности и исследование конкурентных преимуществ и потенциала конкурентоспособности работников — это оценочные персонал-технологии. Соподчинение основных принципов построения перечисленных методик строго регламентирует порядок их реализации. Так, оценка конкурентоспособности работников, основанная на экономическом показателе конкурентоспособности, осуществляется после процедуры измерения конкурентоспособности работника, а исследование конкурентных преимуществ и потенциала

конкурентоспособности работника, основанное на критерии оценки конкурентоспособности, осуществляется после оценки конкурентоспособности работника.

Предлагаемая методика измерения конкурентоспособности работника выступает в качестве альтернативной описанным ранее. Отличительной чертой предлагаемой методики является способ формализации математической интерпретации модели конкурентоспособности. В качестве основной функциональной связи выбрана аддитивная форма зависимости (комплексность), где основное свойство конкурентоспособности (компаративность) вербализуется в разности форм номинального и реального значений конкурентоспособности. Таким образом, разработанная методика измерения конкурентоспособности работника не противоречит теоретическим представлениям о конкурентоспособности субъекта или объекта рыночных отношений как комплексной характеристике и учитывает двойственность интерпретации понятия, включая две математические модели (две формулы).

В современной научной литературе рассматриваются вопросы, касающиеся качественно новых подходов к оценке персонала организации, а именно оценки его конкурентоспособности. «В промышленности, для оценки уровня конкурентоспособности работников, часто используются лишь такие критерии, как производительность труда и формальная классификация, хотя были разработаны и методики комплексной оценки уровня конкурентоспособности работников, учитывающие тарификационный разряд, освоение работниками дополнительных профессий, освоение смежных профессий, творческий потенциал, оцениваемый по числу поданных рационалистических предложений, стаж работы по профессии» [146. С. 75].

Многими отечественными исследователями в области оценки персонала организации вносятся предложения о проведении оценок в рамках персонал-технологий, в которых прослеживаются идеи измерения конкурентоспособности работников. Персонал-технология определяется как комплекс организационных, методических и технических средств и процедур управления одним из существенных ресурсов хозяйствующей организацией, ее кадровым потенциалом с целью максимальной активизации «человеческого фактора» в процессе экономической деятельности для реализации стра-

тегических задач организации и получения дополнительного экономического эффекта [74. С. 54–55]. Так, П. Бойдаченко предлагает отказаться от стандартизированной аттестации персонала и считает необходимым проведение комплексной оценки персонала, включающей три составляющие: субъективную, объективную и субъективно-объективную. В число субъективно-объективных показателей вошли оценка уровня профессиональной пригодности (знания, навыки, умения) и оценка аттестационной комиссии. К объективным показателям отнесена оценка деловых и личных качеств (уровень интеллектуальных и психофизиологических процессов, индивидуальные психологические качества). К субъективным показателям отнесены оценка непосредственного руководителя, оценка руководителя предприятия, оценка коллег и подчиненных [13. С. 17–22].

А. Белейчева и Е. Гаффорова предлагают идею послевузовской аттестации молодых специалистов с целью решения проблемы их трудоустройства, связанной с противоречивостью требований к специалистам, предъявляемых учебными заведениями и работодателями. В основу оценки положена идея создания и применения на этапе трудоустройства молодого специалиста универсальной для всех отраслей промышленности комплексной процедуры оценки третьей стороной по критериям вуза и работодателя, гармонизированным между собой [9. С. 28–31]. В данном случае идея измерения конкурентоспособности работников прослеживается в подходах к проведению послевузовской аттестации. Во-первых, это комплексность методики оценки, сущность которой заключается в том, что установленные требования представлены тремя компонентами: знания, практические навыки и психологический портрет, по которым и осуществляется оценка молодого специалиста. Во-вторых, это компаративность методики, выражающаяся в установлении гармонизированных между вузами и работодателями требований, что предполагает предварительное сопоставление и сравнение требований сторон. По нашему мнению, данную методику можно расценивать как персонал-технологию по выявлению конкурентоспособных работников, так как в основу аттестации положены два основных принципа конкурентоспособности: принцип комплексности и принцип компаративности.

Можно сделать вывод о том, что попытки модернизации существующих методик аттестации персонала или иных методик оценки персонала в направлении получения универсальной оценочной персонал-технологии указывают на необходимость использования в экономическом анализе «человеческого фактора» новой качественной характеристики — «конкурентоспособность работника». Таким образом, необходимо проведение измерения конкурентоспособности работников на рынке труда в рамках персонал-технологии. Методика измерения конкурентоспособности предполагает поэтапное применение стандартизованных методов измерения (рис. 2.5).



Рис. 2.5. Этапы измерения конкурентоспособности работников

Основные этапы измерения конкурентоспособности работника:

- изучение производственных особенностей организации (особенностей рынка труда);
- установление требований к работникам;
- измерение конкурентоспособности работников;
- представление результатов измерения.

На этапе изучения производственных особенностей организации (или же особенностей рынка труда) реализуются следующие задачи: выделение показателей результативности труда по категориям работников с учетом специфики организации (рынка труда); выделение групп здоровья работников; установление уровня доходов работников.

Непосредственная реализация поставленных задач связана со спецификой производственной деятельности предприятия (организации). Так, анализ статистической информации свидетельствует, что уровень дохода работников зависит от отраслевой принадлежности предприятия. Например, работники газовой отрасли и нефтехимического комплекса имеют достаточно высокий заработок по сравнению с работниками угольной отрасли и др. [107. С. 104–106].

На этапе установления требований к работникам предусматривается беседа исследователя с непосредственными руководителями исследуемой группы работников или с работодателями с целью ознакомления с предъявляемыми к работникам требованиями. Соответственно, необходима предварительная подготовка исследования, что предполагает подбор соответствующих вопросов, разработку бланка стандартизованного интервью (см. прил. 4, 5).

Интервьюирование руководителей предполагает установление индикаторов конкурентоспособности работника по каждому элементу (критериев разделения работников на группы). На основе выделенных критериев классификации устанавливаются приоритетные группы работников по элементам с последующим присвоением «номинальных» и «минимально допустимых» балльных значений (см. прил. 3, 6). В случае проведения исследования на внешнем рынке труда проводится опрос работодателей (см. прил. 7).

На данном этапе предполагается также установление важности компонентов конкурентоспособности для рассматривае-

мых организаций (предприятий) или рынка труда с последующим вычислением весовых коэффициентов (см. прил. 3, 4).

На этапе измерения конкурентоспособности работников предполагается проведение следующих работ:

1. Работа с архивными источниками. На данном этапе измерения исследователь изучает предоставленную информацию о работниках, руководствуясь их личными делами, медицинскими картами, а также результатами ранее проведенных оценок работников (результатами аттестации и др.).

2. Работа по сбору оперативной информации. Предполагается проведение исследований для получения информации о работниках с помощью оценочных технологий: анкетирования и тестирования. В данном случае работа исследователя предполагает выбор оценочных технологий и средств, инструктаж испытуемых, контроль по выполнению заданий, интерпретацию результатов и подведение итогов [101. С. 31–32]. Результаты оперативных исследовательских работ представляются в виде таблиц (см. прил. 6).

3. Первичное измерение конкурентоспособности работников. На данном этапе рассчитывается показатель конкурентоспособности. Результаты измерения фиксируются в таблицах (прил. 3).

4. Вторичное измерение конкурентоспособности работников. На данном этапе предполагается получение аналитических показателей конкурентоспособности работников с учетом потребностей проводимого исследования.

Аналитические показатели конкурентоспособности работников можно классифицировать на совокупные и индивидуальные, а также на показатели величины и показатели компонента (табл. 2.3).

Таблица 2.3

Матрица аналитических показателей конкурентоспособности работников

Показатель	Индивидуальная конкурентоспособность	Совокупная конкурентоспособность
Величина конкурентоспособности	$k_{ин(ад)}, k_{КСР}, \overline{КСР}_j, \overline{МКСР}(t)$	$k_{\overline{КСР}}, k_{ин(ад)}, \overline{МКСР}(t), \overline{КСР}$
Компонент конкурентоспособности	$k_{КСР_i}, k_{ин(ад)_i}, \overline{МКСР}(t)_i, E_{КСР_i}, \overline{КСР}_i$	$k_{\overline{КСР}_i}, k_{ин(ад)_i}, \overline{МКСР}(t)_i, E_{\overline{КСР}_i}, \overline{КСР}_i$

Аналитические показатели, в соответствии с вариативностью методики измерения конкурентоспособности, классифицируются по способу образования на показатели статистики и показатели динамики (рис. 2.6).

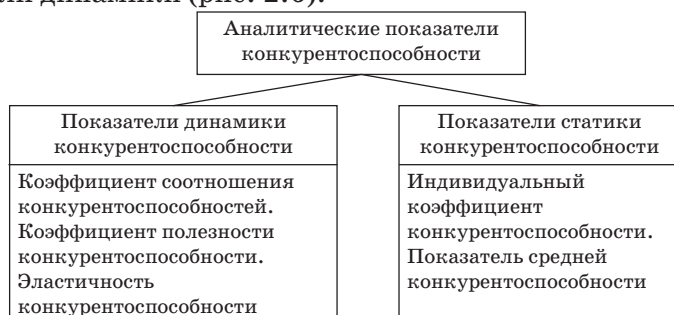


Рис. 2.6. Классификация аналитических показателей конкурентоспособности

Совокупность аналитических показателей конкурентоспособности представлена в прил. 8 (табл. 1, 2).

Принимая во внимание такое свойство понятия конкурентоспособности, как «субстанциональность» (обособленность компонентов конкурентоспособности работника, выражающаяся в свойстве исследуемого объекта быть конкурентоспособным по какому-либо отдельному элементу (компоненту)), можно отметить возможность рассмотрения аналитических показателей конкурентоспособности работников относительно отдельных компонентов их комплексной характеристики.

Рассмотрим каждый из представленных аналитических показателей конкурентоспособности, указав его основное назначение и функциональные признаки.

Индивидуальный коэффициент конкурентоспособности, или коэффициент адекватности (соответствия):

$$k_{ad} = \frac{npKСПР^P_{КСР^H} - npKСПР^{\min}_{КСР^H}}{KСПР_H - npKСПР^{\min}_{КСР^H}},$$

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

где x_{ji}^P , x_{ji}^H , x_{ji}^{\min} — числовые значения «реального», «номинального» и «минимального» i -го компонента, представляет собой соотношение «реальной» величины конкурентоспособности работника («реальное» значения конкурентоспособности) и «номинальной» («номинальное» значение конкурентоспособности) и выражает степень полезности работника для организации, показывает, в какой степени работник отвечает требованиям, предъявляемым к нему со стороны организации в лице руководителя (работодателя). С помощью данного коэффициента определяется значимость работника, его ценность для организации. Индивидуальный коэффициент показывает степень соответствия того или иного работника требованиям руководителя. В некоторых источниках данный коэффициент определяется как уровень конкурентоспособности исследуемого объекта [67. С. 154]. При величине коэффициента адекватности, близкой к нулю ($k_{ad} \rightarrow 0$), конкурентоспособность работника характеризуется как низкая; при приближении величины коэффициента адекватности к единице ($k_{ad} \rightarrow 1$) — как высокая. Спектр областей возможного использования рассматриваемого коэффициента достаточно широк. Коэффициент может найти применение в аналитической работе кадровых служб организации, а также отражает эффективность их работы (чем выше соответствие ($k_{ad} \rightarrow 1$), тем выше оценка работы кадровых служб). На основании индивидуального коэффициента конкурентоспособности возможна разработка системы премиальных выплат работникам. В целом данный коэффициент является одной из характеристик работников организации.

Коэффициент полезности, или предельная конкурентоспособность работника:

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

$$x'_i(t) = \frac{\Delta x_i(t)}{\Delta t},$$

определяется отношением разности конкурентоспособностей к временному интервалу (показатель предельной величины) и выражает меру полезности работника для рассматриваемого объекта. Коэффициент полезности отражает быстроту адаптации работника к непрерывно изменяющимся требованиям

внешней среды (требованиям со стороны руководителя или рынка труда), что определяет его способность к конкурированию. Таким образом, коэффициент полезности отражает такое свойство работника, как способность к конкурированию. Могут быть установлены факт полезности (если $МКСР(t) > 0$, то работник признается полезным для организации, если $МКСР(t) < 0$, то, соответственно, работник признается бесполезным для организации) и мера полезности (если $МКСР(t) >>$ (высокое значение показателя), то работник признается более полезным, и если $МКСР(t) <<$ (низкое значение показателя), то работник признается менее полезным). Возможная область применения коэффициента — оценка эффективности управления конкурентоспособностью работника (работников), так как показатель отражает организационный уровень управления при оценке потенциала работника, его общих способностей к конкурированию.

Показатель эластичности конкурентоспособности выражает меру относительной чувствительности¹⁴ и показывает относительное изменение конкурентоспособности под действием относительного изменения отдельного компонента:

$$E_{КСР_i} = \frac{\frac{КСР(t_1) - КСР(t_2)}{КСР(t_1)}}{\frac{c_{i1}x_{i1} - c_{i2}x_{i2}}{c_{i1}x_{i1}}},$$

где $КСР(t_1)$, $КСР(t_2)$ — конкурентоспособности работника в моменты времени t_1 и t_2 ; x_{i1} , x_{i2} — численные значения i -го компонента конкурентоспособности работника во время t_1 и t_2 . Показатели эластичности конкурентоспособности по i -м компонентам показывают, динамика каких компонентов комплексной характеристики оказывает большее влияние на изменение общего уровня конкурентоспособности работника. Отметим, что данный аналитический показатель выполняет стратегическую функцию, которая находит свое отражение в формуле эластичности через учет весового коэффициента (c_i —

¹⁴ Эластичность показывает относительное изменение анализируемого показателя под действием единичного относительного изменения фактора при сохранении постоянными остальных влияющих на него факторов.

выражение значимости компонента в рассматриваемом промежутке времени). При малой величине значения эластичности конкурентоспособности ($E_{КСР_i} <<$) можно сделать вывод о существенном влиянии прогрессивно изменяющегося компонента на конкурентоспособность работника, в случае большей величины значения эластичности конкурентоспособности ($E_{КСР_i} >>$) — о несущественном влиянии изменяющейся компоненты на конкурентоспособность работника в целом. Коэффициент эластичности конкурентоспособности применяется при оценке эффективности управления конкурентоспособностью как коэффициент, отражающий степень реализации стратегии повышения конкурентоспособности. Кроме того, коэффициент является одной из характеристик персонала организации, выражает степень чувствительности работника (работников) к мероприятиям, проводимым для повышения его конкурентоспособности (мероприятия, направленные на рост профессионально-квалификационного компонента, социального и т.п.).

Коэффициент соотношения конкурентоспособностей выражает меру соотношения двух значений конкурентоспособности ($k_{КСР} = КСР_1 / КСР_2$) и отражает степень превосходства конкурентоспособностей работников. Выбор соотносимых величин зависит от целей аналитической работы: анализа состояний (динамики, статики) или анализа характеристик (свойств) исследуемых объектов (индивидуум, совокупность). В первом случае, при анализе динамики, рассматриваемые величины могут принадлежать одному или разным временным промежуткам, одному или различным работникам. Во втором случае соотносимые величины могут характеризовать как индивидуальную конкурентоспособность, так и совокупную. Если коэффициент конкурентоспособности $k_{КСР} > 1$, то очевидно превосходство рассматриваемого объекта исследования. Коэффициент может использоваться при оценке эффективности управления конкурентоспособностью как показатель, отражающий тенденцию в динамике конкурентоспособности работника или работников (уровень конкурентоспособности), а также выступает одной из характеристик персонала организации.

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

$$\overline{КСПР}_j = \frac{\sum_{m=1}^n КСПР_m}{n},$$

где $\overline{КСПР}_j$ — средняя конкурентоспособность по выделенной j -й группе с количеством работников n . Показатель средней конкурентоспособности работников может характеризовать работу кадровых служб организации или работу центра занятости по повышению уровня конкурентоспособности работников. Таким образом, показатель средней конкурентоспособности в данном качестве выступает показателем результативности труда субъектов управления конкурентоспособностью. Данный показатель может применяться и при исследовании конкурентоспособностей работников. В частности, при оценке конкурентоспособности показатель можно использовать как критерий оценки конкурентоспособности одной из категорий работников (работник, имеющий значение конкурентоспособности ниже среднего, оценивается как конкурентоспособный и, напротив, выше среднего — как неконкурентоспособный)¹⁵. В измерении конкурентоспособности работников показатель может применяться для определения уровня конкурентоспособности исследуемых объектов в различных сферах их деятельности. Так же, как и предшествующий показатель, средний показатель выступает одной из характеристик персонала организации.

Подробное описание разработанных коэффициентов представлено в табл. 2.4.

Таблица 2.4

Аналитические показатели конкурентоспособности работника

Показатель	Интерпретирующие признаки	Функциональные признаки	Основное назначение (возможность применения)
Индивидуальный коэффициент конкурентоспособности $k_{ин(ад)}$	Степень пригодности работника	$k_{ад} \rightarrow 0$, КСПР понижается	Показатель результативности работы кадровых служб организации, центра занятости и т.п.
	Значимость (ценность)	$k_{ад} \rightarrow 0$, КСПР повышается	Одна из характеристик персонала организации
	Соответствие требованиям		Принцип распределения премиальных выплат

¹⁵ Чем выше значение показателя конкурентоспособности, тем работник менее конкурентоспособен, и наоборот, чем меньше значение показателя конкурентоспособности (т.е. выше ранг), тем работник более конкурентоспособен.

Окончание табл. 2.4

Показатель	Интерпретирующие признаки	Функциональные признаки	Основное назначение (возможность применения)
Коэффициент полезности $МКСПР(t)$	Скорость (быстрота) адаптации к динамике внешней среды	$МКСПР(t) > 0$ — работник полезен	Оценка эффективности управления конкурентоспособностью
	Способность к конкурированию	$МКСПР(t) < 0$ — работник бесполезен	Оценка потенциала работника как оценка его способности к конкурированию
	Мера полезности		Одна из характеристик персонала организации
Показатель эластичности $E_{КСПР_i}$	Мера относительной чувствительности	$E_{КСПР_i} <<$, существенное влияние компонента	Оценка эффективности управления конкурентоспособностью
	Стратегическое назначение	$E_{КСПР_i} >>$, несущественное влияние компонента	Одна из характеристик персонала организации
Коэффициент соотношения конкурентоспособностей $k_{КСПР}$	Мера соотношения	$k_{КСПР} > 1$, превосходство	Оценка эффективности управления конкурентоспособностью
	Степень превосходства	$k_{КСПР} < 1$, ущербность	Одна из характеристик персонала организации
Показатель средней конкурентоспособности $\overline{КСПР_j}$	Обобщающий показатель по выделенному признаку	—	Показатель результативности работы субъектов управления конкурентоспособностью
	Характеристика совокупности		Аналитический показатель персонал-технологий исследования конкурентоспособности работников

В данной работе предложены основные (базисные) аналитические показатели конкурентоспособности работника. При необходимости возможно построение дополнительного числа аналитических показателей. Например, при необходимости возможно введение показателя темпового прироста конкурентоспособности работников:

$$i_{КСР} = \frac{КСР(t_1) - КСР(t_2)}{КСР(t_1)}$$

$$\left(i_{КСР} = \frac{КСР(t_1) - КСР(t_2)}{КСР(t_1)} \cdot 100\% \right),$$

где $i_{КСР}$ — темповый прирост конкурентоспособности работников; $КСР(t_1)$, $КСР(t_2)$ — значения конкурентоспособности работников в моменты времени t_1 и t_2 (возможно измерение темпового прироста конкурентоспособности работников по компонентам). Возможно также определение среднего темпового прироста конкурентоспособности работников за n временных промежутков:

$$\overline{i_{КСР}} = \sqrt[n]{i_{КСР(t_1)} \cdot i_{КСР(t_2)} \cdot \dots \cdot i_{КСР(t_n)}},$$

где $\overline{i_{КСР}}$ — средний темповый прирост конкурентоспособности работников за n временных промежутков; $i_{КСР(t_n)}$ — темповый прирост конкурентоспособности работников в момент времени t_n . Применение показателя возможно при оценке эффективности управления конкурентоспособностью.

Вариативность применения показателей в аналитической работе по исследованию конкурентоспособности работников (например, применение показателей, характеризующих совокупную величину конкурентоспособности, или показателей, характеризующих компоненты индивидуальной конкурентоспособности или их комбинация) зависит от характера проводимой аналитической работы, а также от назначения аналитических показателей.

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

В рамках графической интерпретации результатов измерения конкурентоспособностей работников строится диаграмма конкурентоспособностей, под которой понимается графическое изображение соотношений конкурентоспособностей работников в системе компонентов конкурентоспособности (социальный, профессионально-квалификационный, психофизиологический).

В зависимости от потребностей в интерпретации результатов диаграммы конкурентоспособностей работников могут быть

классифицированы по функциональному признаку на диаграмму статики и диаграмму динамики. Основное предназначение диаграммы динамики (первый, или содержательный, подход) — это выявление тенденций в динамике уровня конкурентоспособности работника (работников) в системе компонентов или выявление тенденции развития способности к конкурированию. Диаграмма статики (второй, или структурный, подход) предназначена для выявления соотношения распределения конкурентоспособностей работников в системе компонентов конкурентоспособности в определенный момент времени.

Исходя из функциональных особенностей диаграмм, можно выделить их отличительные признаки. Диаграмма динамики отражает изменение состояний конкурентоспособностей исследуемых работников во времени с учетом требований внешней среды. Диаграмма статики отражает состояние конкурентоспособности работника (по трем компонентам конкурентоспособности) относительно требований внешней среды, выраженных минимально допустимыми, идеальными и другими значениями конкурентоспособности. В основу построения диаграммы динамики положен принцип однородности исследуемых объектов, а диаграммы статики — принцип временной интервальности. Сущность принципов раскрывается в описании графической интерпретации измерения конкурентоспособностей работников.

Вид диаграммы (статический или динамический) определяется особенностями ее организационной структуры, которая, в свою очередь, определяется формой и содержанием диаграммы. Форма диаграммы задается функциональными признаками, а содержание определяется основными принципами построения. Рассмотрим первый вид диаграммы конкурентоспособностей работников — диаграмму динамики (рис. 2.7).

Форма рассматриваемой диаграммы (назовем ее формой тенденций) задается ее основным функциональным предназначением: выявление тенденций в динамике конкурентоспособностей исследуемых объектов, что предполагает вынесение на диаграмму вспомогательной временной шкалы. Необходимо обеспечить однородность рассматриваемых объектов исследования, что предполагает спецификацию диаграммы по установленному признаку: спецификация по одной категории работников (например, рабочие), по одной форме измерения (например, средние показатели, максимальные показатели и т.д.) и пр.

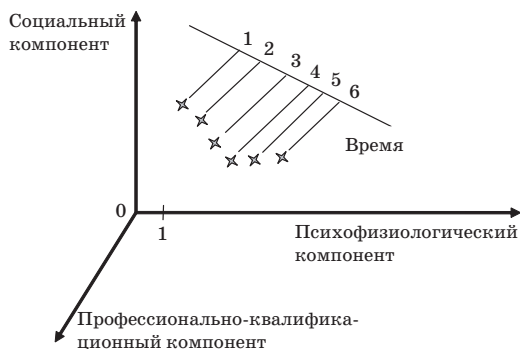


Рис. 2.7. Диаграмма динамики конкурентоспособностей работников (исследуемых объектов) во времени

Форма диаграммы статики (рис. 2.8), задаваемая таким функциональным признаком, как выявление соотношений распределения конкурентоспособностей работников (форма соотношений), предполагает вынесение на диаграмму множества структур исследуемых объектов, например, вынесение на диаграмму категорий работников, классифицируемых по функциональному признаку, что предполагает введение дополнительных условных обозначений, связанных с обозначением на диаграмме категорий работников. Учитывая, что диаграмма соответствует конкретному моменту времени, на диаграмме выделяются эталонные (куб конкурентоспособности) и уровневые значения конкурентоспособностей исследуемых объектов (номинальное значение «идеального работника», уровень конкурентоспособности категории работников за предшествующий период).

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

Вариативность применения в аналитической работе той или иной диаграммы определяется с помощью признака построения диаграмм. Так, диаграмма динамики, основным отличительным признаком которой является отражение состояний

конкурентоспособностей работников (исследуемых объектов) с учетом требований внешней среды, предполагает проведение трендового анализа конкурентоспособностей работников, т.е. выявление тенденций динамики конкурентоспособности с возможностью ее прогноза. Отличительный признак диаграммы статики, т.е. отображение состояний конкурентоспособностей работников (исследуемых объектов) относительно требований внешней среды, предопределяет проведение кластерного анализа конкурентоспособности работников, что предусматривает установление кластеров распределения и закономерностей соотношения распределений [43. С. 193–194, 445–516].

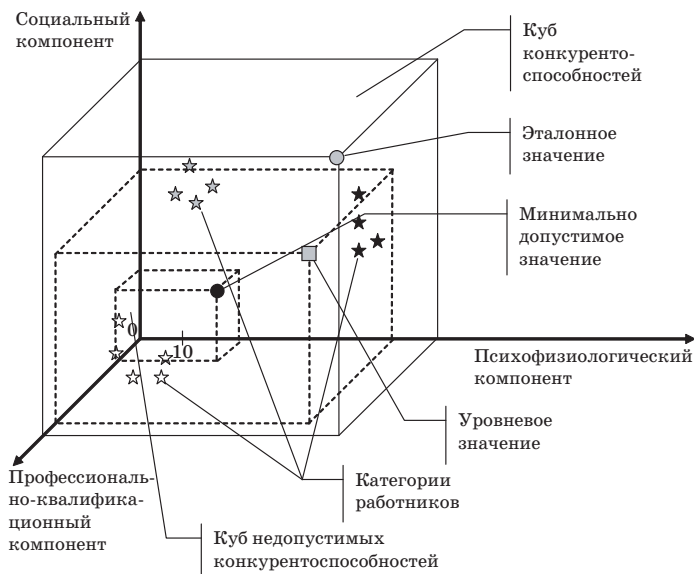


Рис. 2.8. Диаграмма статики конкурентоспособностей работников (исследуемых объектов) в заданном временном интервале

Таким образом, предложенные диаграммы конкурентоспособностей работников являются результатом графической интерпретации измерения конкурентоспособностей работников и могут найти применение в интерпретации результатов измерения.

В заключение рассмотрения методики перечислим ее основные особенности. К достоинствам методики могут быть отнесены следующие ее характеристики:

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

2.3. Оценка конкурентоспособности работника на основе ее измерения

Любая деятельность человека, в том числе и управление как целенаправленная, организованная и методичная деятельность, связана с оценкой. Оценка может выступать как отправной точкой деятельности, так и ее завершающим этапом. Это касается и деятельности, связанной с управлением конкурентоспособностью работника (работников). Вообще, основной смысл проводимого измерения конкурентоспособности работника заключается в предоставлении возможности (согласно двум подходам к интерпретации конкурентоспособности) реализации оценки конкурентоспособности работников и исследования состава конкурентоспособности работника. В случае оценки конкурентоспособности работника результатом станет отнесение работника к группе конкурентоспособных или неконкурентоспособных. В случае исследования состава конкурентоспособности работника предполагается распределение комплекса качественных характеристик работника на его конкурентные преимущества или потенциал конкурентоспособности. В обоих случаях результатами деятельности станет классификация различных объектов (работников или их характеристик), т.е. их оценка. Предметом оценочных исследе-

ований конкурентоспособности работника является его способность к конкурентированию.

Отметим различие в понимании процессов измерения и оценки конкурентоспособности работников. Так, под измерением понимается способ получения показателя конкурентоспособности, тогда как оценка — это способ установления значимости работников или их характеристик. Оценка осуществляется на основе интерпретации результатов измерения.

В научной литературе рассматривались вопросы, касающиеся качественно новых подходов к оценке персонала организации и его конкурентоспособности. Так, Р.А. Фатхутдинов предлагает методику оценки и исследований конкурентных преимуществ на основании теории ценностей [135. С. 169–171], М. Портер — на основе «ромба конкурентных сил» (факторный подход к оценке) [95]. В данной работе предложен качественно новый способ установления значимости работника для руководителей организаций или работодателей, а именно оценка его конкурентоспособности на основании построения показателя конкурентоспособности.

Понятие «оценка» в системе знаний по управлению человеческими ресурсами имеет двойственное толкование. В одном случае под оценкой понимается некий процесс (оценка характеризуется использованными методами), в другом же — результат (оценка осуществляется на основе критериев и шкал, результат оценки может иметь качественные или количественные характеристики) [25. С. 755; 132. С. 320–321].

Согласно процессуальному подходу к определению оценки, под оценкой конкурентоспособности работника мы будем понимать способ установления ценности работника (работников) на внутреннем или внешнем рынке труда. Предметом оценки конкурентоспособности является комплексная характеристика работника, т.е. способность к конкурентированию. Результатом оценки станет классификация работников по признаку конкурентоспособности на группы конкурентоспособных и неконкурентоспособных. Под оценкой состава конкурентоспособности работника (работников) понимается способ или процесс установления сравнительного превосходства работника по отношению к другим работникам на внутреннем или внешнем рынке труда. Предметом оценки выступают характеристики работника, которые в своей совокупности опреде-

ляют способность работника к конкурированию. Результатом исследования станет классификация характеристик работников на конкурентные преимущества и потенциал конкурентоспособности работника. Конкурентные преимущества — это характеристики работника, дающие ему сравнительное превосходство по отношению к другим работникам на внутреннем или внешнем рынке труда.

Для выяснения сущности понятия «потенциал конкурентоспособности работника» обратимся к классическому представлению понятия потенциала как некоторой «возможности». Так, трудовой потенциал человека определяется как его возможность участия в экономической деятельности [30. С. 48]. Потенциал конкурентоспособности работника определяется возможностью работника повысить свою конкурентоспособность. Например, проведенные мероприятия в отношении конкурентоспособности работников позволили значительно повысить их конкурентоспособность по профессионально-квалификационному компоненту, тогда как конкурентоспособность по остальным компонентам осталась неудовлетворительной. Соответственно, уровень конкурентоспособности работников может быть повышен за счет устранения «слабых» компонентов. В этом случае «слабости» расцениваются как потенциал конкурентоспособности работников. Таким образом, потенциалом конкурентоспособности работника (работников) будут выступать имеющиеся возможности повышения конкурентоспособности работника за счет «подтягивания» слабых (отстающих) компонентов (элементов) комплексной характеристики работника.

Отметим, что не все «слабые» элементы комплексной характеристики работника можно отнести к потенциалу конкурентоспособности. Элементы конституционного характера (например, пол или возраст), нельзя отнести к потенциалу конкурентоспособности работника, так как они не могут быть подвергнуты управленческому воздействию со стороны субъекта управления. Кроме того, дифференциация элементов конкурентоспособности работников на конкурентные преимущества и потенциал конкурентоспособности весьма условна и зависит от выбранного объекта исследования. Так, при рассмотрении проблемы повышения конкурентоспособности работника на рынке труда элементы комплексной характеристики консти-

туционного характера действительно не могут быть отнесены к потенциалу конкурентоспособности. И напротив, при рассмотрении проблем повышения конкурентоспособности персонала организации указанные элементы могут быть отнесены к потенциалу конкурентоспособности персонала организации.

Цели оценочного исследования конкурентоспособности работников соответствуют целям любой оценки персонала. Могут быть выделены административные, информационные и мотивационные цели оценки [30. С. 257–258]. Оценка конкурентоспособности работников обеспечивает рациональное принятие таких административных решений, как распределение премиальных выплат, повышение и понижение в должности, перевод на другую работу внутри организации, увольнение и т.п. Цели оценки, носящие информационный характер, обеспечивают обратную связь с работником. Работника информируют о состоянии его конкурентоспособности, т.е. о рейтинге, который он имеет в организации или на рынке труда. Работник получает информацию о своих преимуществах или недостатках, которые не позволяют ему быть конкурентоспособным. Мотивационные цели оценки конкурентоспособности с учетом теоретических положений, выдвинутых Т.Г. Озерниковой [85; 86], предполагают побуждение работников и их руководителей к повышению конкурентоспособности с целью снижения принудительных механизмов трудовой мотивации.

Непосредственной целью оценки конкурентоспособности работников является выявление конкурентоспособных и неконкурентоспособных категорий работников, а целью исследования состава конкурентоспособности как комплексной характеристики работника — выявление комплекса конкурентных преимуществ и потенциала конкурентоспособности работника.

Для проведения оценочного исследования конкурентоспособности работника необходимо выделение критериев оценки, т.е. отличительных признаков, на основании которых проводится идентификация конкурентоспособности и конкурентного преимущества. По нашему мнению, могут быть предложены следующие критерии:

- средний критерий — среднее значение конкурентоспособности по группе работников или по элементу или компоненту конкурентоспособности;

– максимально малый критерий — малое значение конкурентоспособности по категории работников или элементу (компоненту), свидетельствующее о высоком уровне конкурентоспособности работника или о конкурентном преимуществе характеристики;

– медианный критерий — медианное значение конкурентоспособности в диапазоне реальных конкурентоспособностей (выражается в балльных значениях);

– интервальный критерий — задается значением конкурентоспособности из предполагаемого критериального интервала с учетом образующих его факторов (например, повторная оценка конкурентоспособности с заданием критерия).

Отметим, что интервальный критерий задается критериальным интервалом ($KСПР_\alpha - \Delta KСПР$; $KСПР_\alpha + \Delta KСПР$), где величина $KСПР_\alpha$ есть параметр критериального интервала, значение которого определяется каким-либо из трех оставшихся критериев (α — средний критерий, или медианный, или максимально малый).

Вычисление критериев оценочного исследования осуществляется следующим образом. Основа определения числовых значений — формула определения конкурентоспособности работника следующего вида:

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

где c_i — численное значение коэффициента значимости i -го компонента; i — компонент; j — элемент компонента, x_{ij}^H , x_{ij}^P — численные значения номинального и реального j -го элемента i -го компонента. Тогда средний критерий по величине конкурентоспособности примет вид:

$$KСПР_{cp} = \sum_{r=1}^m \frac{KСПР_r}{m} = \sum_{r=1}^m \frac{\sqrt{\sum_{i=1}^3 c_i \left(\sum_{j=1}^n x_{ij}^H - \sum_{j=1}^n x_{ij}^P \right)^2}_r}{m}, \quad (2.3)$$

где m — количество работников, соответствующих категории рабочих. Из формулы (2.3) следует, что критерий оценки конкурентных преимуществ и потенциала конкурентоспособности по j -му элементу определится так:

$$КСПР_{CPj} = (x_{jn} - x_{jp})_{cp} = \sum_{r=1}^m \frac{(x_{jH}^r - x_{jP}^r)}{m};$$

по i -му компоненту:

$$КСПР_{CPi} = \left(c_i \left(\sum_{j=1}^n (x_{jn} - x_{jp}) \right) \right)_{cp} = \sum_{r=1}^m \frac{c_i \sum_{j=1}^n (x_{ijH}^r - x_{ijP}^r)}{m}.$$

Значение интервального критерия оценочного исследования определяется с учетом образующих его факторов (например, требования руководителей организации или требования работодателей на рынке труда) и выражается параметром критерияльного интервала и вводимой поправки на него: $\Delta КСПР$, $\Delta КСПР_j$ и $\Delta КСПР_i$. Значение величины поправок может определяться в одном случае экспериментальным путем (прогнозируемая конкурентоспособность и т.п.), в другом случае — вычислительным, как пропорциональное распределение самой величины поправки по ее составляющим:

$$\Delta КСПР_j = \Delta КСПР \frac{КСПР_{\alpha_j}}{КСПР_{\alpha_i}}; \quad \Delta КСПР_i = \Delta КСПР \frac{КСПР_{\alpha_i}}{КСПР_{\alpha}}.$$

Максимально малый критерий оценочного исследования задается максимально малыми значениями конкурентоспособностей как по величине конкурентоспособности, так и по элементам или компонентам. Соответственно, по величине критерий определяется следующим образом:

$$\max_r \min_r КСПР_r = \max_r \min_r \sqrt{\sum_{i=1}^3 c_i \left(\sum_{j=1}^n x_{ij}^H - \sum_{j=1}^n x_{ij}^P \right)^2};$$

по элементу:

$$\max_r \min_r КСПР_j^r = \max_r \min_r (x_{jH}^r - x_{jP}^r);$$

по компоненту

$$\max_r \min_r КСПР_i = \max_r \min_r c_i \sum_{j=1}^n (x_{jH}^r - x_{jP}^r)_i,$$

где $r = \overline{1, m}$.

Значения медианного критерия оценочного исследования вычисляются по следующим формулам:

$$КСПР_{мед} = \frac{КСПР_H + n \overrightarrow{p КСП^{\min}_{КСП^H}}}{2} —$$

по величине конкурентоспособности;

$$КСРР_{мед}^j = \frac{x_H^j + x_{\min}^j}{2} \quad \text{—}$$

по j -му элементу;

$$КСРР_{мед}^i = \frac{c_i \sum_{j=1}^n (x_H^{ij} + x_{\min}^{ij})}{2} \quad \text{—}$$

по i -му компоненту (табл. 2.5).

Таблица 2.5

Критерии оценочного исследования конкурентоспособности работника

Критерий	Оценочные исследования		
	конкурентоспо- собности	конкурентных преимуществ и по- тенциала конкурентоспособности	
	по величине	по элементу	по компоненту
Средний	$КСРР_{ср}$	$КСРР_{срj}$	$КСРР_{срi}$
Максимально малый	$\max\min_r КСРР_r$	$\max\min_j КСРР_j$	$\max\min_i КСРР_i$
Медианный	$КСРР_{мед}$	$КСРР_{мед}^j$	$КСРР_{мед}^i$
Интервальный	$КСРР_{\alpha}$	$КСРР_{\alpha j}$	$КСРР_{\alpha i}$

На процесс выбора критерия оценки конкурентоспособности работника оказывают влияние многочисленные факторы. Так, оценочное исследование конкурентоспособности многочисленной группы работников предпочтительно проводить по среднему критерию, а оценку кандидатов на рабочее место, при тех же условиях массовости проведения оценки, следует осуществлять исходя из максимально малого критерия, который позволяет отобрать лучших претендентов. При оценочных исследованиях малых групп работников становится приемлемым использование медианного критерия конкурентоспособности, который определяет работников с фактически средней конкурентоспособностью в диапазоне возможных значений конкурентоспособностей. В случае повторных измерений и оценки конкурентоспособностей работников, когда необходима корректировка критерия конкурентоспособности, возможно применение интервального критерия. Одним из факторов выбора критерия выступает цель предполагаемого оценочного

исследования. Например, исследование конкурентоспособности работников, претендующих на занятие вакантных рабочих мест (должностей), предполагает использование максимально малого критерия, а исследование конкурентоспособности работников организации с целью выявления структуры конкурентоспособности работников исследуемой группы — среднего или медианного критерия.

Таким образом, на выбор критерия оценочного исследования конкурентоспособности работников непосредственное влияние оказывает характер проводимого исследования, что включает: цели оценки (например, оценка состава конкурентоспособности комплексных характеристик работников малой группы), масштаб оценки (например, оценка конкурентоспособности безработных работников) и направленность оценки (например, оценка конкурентоспособности руководителей или оценка конкурентоспособности рабочих). Так, в первом случае при оценке конкурентоспособности рекомендуется применение медианного критерия, во втором — среднего, в третьем — максимально малого или среднего (рис. 2.9).

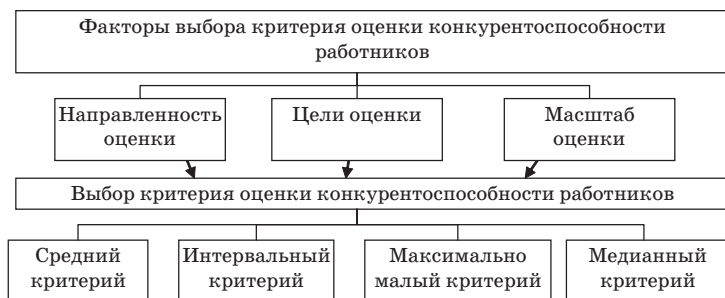


Рис. 2.9. Факторы выбора критерия оценки конкурентоспособности работников

Определение критериев оценочного исследования конкурентоспособности работников дает возможность проведения самого оценочного исследования в его классическом варианте (распределение всей совокупности на ее составляющие, отвечающие требованиям и не отвечающие таковым) с последующей классификацией: в случае оценки конкурентоспособности работников — дифференциации на категории конкурентоспособных и неконкурентоспособных, в случае исследования

состава конкурентоспособности работников — дифференциации характеристик работников на конкурентные преимущества и потенциал конкурентоспособности. Классификация выделенных объектов исследования регламентируется следующим положением: работники (или характеристики), имеющие значения показателя конкурентоспособности ниже установленного критерия или равные ему, относятся к конкурентоспособным (или к конкурентным преимуществам), в противном случае — к неконкурентоспособным (или к потенциалу конкурентоспособности).

При классификации работников по категориям конкурентоспособных и неконкурентоспособных необходимо определение понятия «конкурентоспособный работник». По нашему мнению, конкурентоспособный работник — это работник, способный конкурировать на внутреннем или (и) внешнем рынке труда, а также отвечающий требованиям руководителя конкретного предприятия или рынка труда. Таким образом, конкурентоспособным работником можно считать работника, отвечающего критерию конкурентоспособности.

Соответственно, под неконкурентоспособным работником мы будем понимать работника, не отвечающего критерию конкурентоспособности. При этом работник, признаваемый неконкурентоспособным, не должен восприниматься как не соответствующий занимаемой должности или не соответствующий своему профессиональному уровню, так как перечисленные оценочные категории находят свое применение в аттестационной форме оценки персонала и, соответственно, не могут быть применены в отношении данного понятия. Стереотип «несостоятельности», выработанный известными оценочными технологиями, в данном случае неприемлем. Таким образом, неконкурентоспособным, в принципе, может быть признан работник, не имеющий сравнительного превосходства по отношению к другим работникам, но в то же время отвечающий требованиям своего профессионального положения (например, успешно прошедший аттестацию).

Таким образом, исследование конкурентоспособности есть еще одна форма оценки работников, аналогичная аттестации, но с принципиальным отличием. Если аттестация устанавливает соответствие работника должности или рабочему месту (причем, ограничиваясь минимальными требованиями), то

оценка конкурентоспособности устанавливает сравнительное превосходство работников (на основе принципа максимизации требований, что в своей сущности и отражает рыночные условия хозяйствования).

Технология оценочных исследований конкурентоспособности работника представляет собой стандартизованный набор этапов оценки с соответствующей содержательной интерпретацией [111. С. 33] (рис. 2.10).

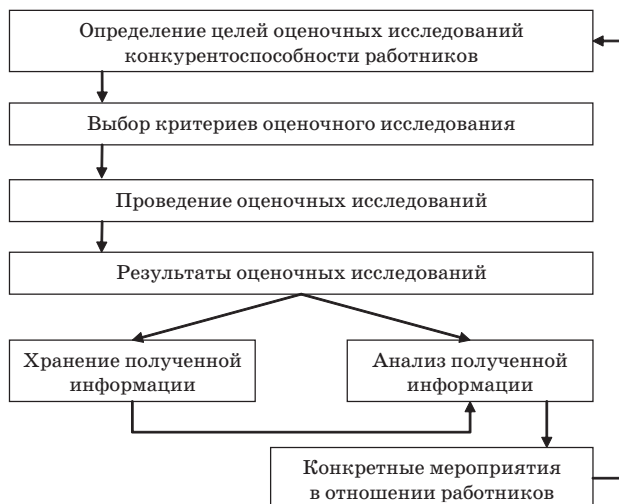


Рис. 2.10. Этапы оценочных исследований конкурентоспособности работников

Остановимся на рассмотрении некоторых из них. Этап «проведение оценочного исследования» предполагает реализацию процедуры оценки, т.е. сопоставление результатов измерения конкурентоспособности с критерием оценки, с последующей классификацией объектов исследования (работники, их характеристики) на категории обладающих свойством конкурентоспособности или конкурентного преимущества и не являющихся таковыми (см. прил. 3).

Этап «результаты оценочных исследований» предполагает построение соответствующих диаграмм и установление определенных закономерностей. Завершающий этап оценочных исследований носит практический характер и включает в себя процесс планирования конкурентоспособности работника.

Указанный этап раскрывает сущность оценочных исследований как вида деятельности, которая состоит в том, что оценка конкурентоспособности работников и оценка состава конкурентоспособности работника, как и любая другая оценка, должна быть положена в основу деятельности по повышению конкурентоспособности работников или стратегическому планированию конкурентоспособности работников. Таким образом, рассматриваемый этап является самостоятельным видом деятельности в отношении конкурентоспособности работников, основанным на результатах оценочного исследования. Так, на основании результатов оценочных исследований конкурентоспособности работников становится возможным планирование стратегий развития их конкурентоспособности, а также разработка практических мероприятий по повышению конкурентоспособности работников.

Смысл оценочных исследований конкурентоспособности работников становится понятным в контексте проводимых по отношению к работникам мероприятий, реализуемых в организациях (на предприятиях) или на рынке труда. Оценочные исследования конкурентоспособности работников призваны содействовать рациональному использованию человеческих ресурсов. Оценка как функция управления персоналом, тем более оценка конкурентоспособности персонала предприятия, тесно связана с другими функциями работы служб управления персоналом. Это прежде всего анализ производственных особенностей организации, обучение и развитие персонала, поиск и отбор новых работников, кадровое планирование, планирование карьеры работников, система стимулирования труда, формирование кадрового резерва и работа с ним [69. С. 12–16]. Место оценки конкурентоспособности работников в системе управления персоналом организации показано на рис. 2.11.

Включение оценочных персонал-технологий исследования конкурентоспособности работников как качественно новой формы оценки работников организаций в состав функций управления персоналом расширяет границы возможной деятельности службы управления персоналом.

Так, на основании оценочных исследований конкурентоспособности в рамках функции «анализ производственных особенностей организации» возможно решение новых задач, например выявление структуры и динамики конкурентоспо-

способности персонала организации, исследование конкурентных преимуществ работников организации и выявление потенциала конкурентоспособности работников. В рамках реализации функции «кадровое планирование» становится возможным планирование конкурентоспособности персонала организации (соотношение конкурентоспособностей и мера их выраженности по категориям работников). При отборе персонала становится возможным отбор конкурентоспособных работников; при обучении персонала и планировании карьеры работников — формирование конкурентоспособного персонала организации, выбор стратегии повышения конкурентоспособности работников и оценка эффективности управления конкурентоспособностью работников. Развивается функция стимулирования труда работников (с учетом выявленной взаимосвязи типа мотивации и конкурентоспособности). В рамках реализации функции «формирование кадрового резерва» становится возможным формирование конкурентоспособного кадрового резерва.

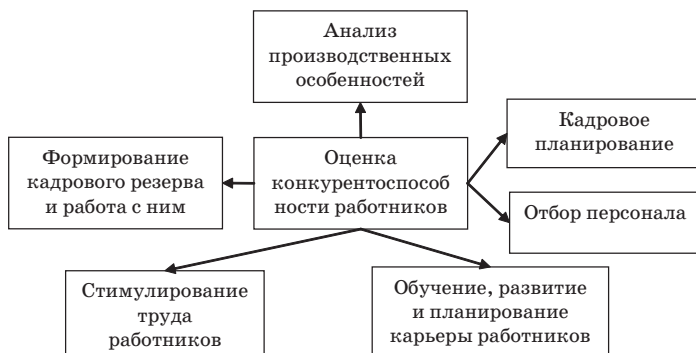


Рис. 2.11. Место оценки конкурентоспособности работников в системе управления персоналом

Аналогичным образом расширяется спектр функциональных обязанностей служб по управлению человеческими ресурсами на макроуровне.

Отметим, что периодичность проведения измерения и оценки конкурентоспособности работников на внутреннем или внешнем рынке труда определяется потребностями практической деятельности по управлению конкурентоспособностью работников (повышению ее).

2.4. Опыт использования методики оценки конкурентоспособности работников на предприятиях швейной отрасли Иркутской области

Разработанные теоретические и методические подходы позволяют провести исследование конкурентоспособности работников. Апробация методик исследования конкурентоспособности работников осуществлена на промышленных предприятиях гг. Иркутска (ОАО «Швейная фирма “Вид”») и Ангарска (ОАО «Ангарская швейная фабрика»). Цели апробации методик:

- проведение исследования по изучению конкурентоспособности работников (методика измерения, оценки и методика исследования конкурентных преимуществ и потенциала конкурентоспособности работников);
- реализация практической деятельности по управлению конкурентоспособностью работников (стратегическое планирование конкурентоспособности, выбор стратегической альтернативы, разработка рекомендаций по повышению конкурентоспособности работников).

Объектом исследования являются работники различных функциональных групп швейной промышленности гг. Иркутска и Ангарска (рабочие швейного цеха брючного потока и специалисты отдела коммерции ОАО «Швейная фирма “Вид”», а также рабочие первого швейного цеха и специалисты отдела коммерции ОАО «Ангарская швейная фабрика»). Выбор предприятий швейной отрасли для апробации методики обусловлен несколькими причинами. При общей актуальности проблемы конкурентоспособности в России можно констатировать, что в особо трудное положение попала национальная легкая промышленность. В частности, целевой рынок предприятий отечественной швейной отрасли характеризуется сильной конкуренцией со стороны импортных товаров (или гораздо более высокого качества, или гораздо более дешевых). Для предприятий швейной промышленности Иркутской области наиболее серьезными конкурентами являются предприятия гг. Москвы, Санкт-Петербурга, других регионов России. Выживание предприятий швейной промышленности области в конкурентной борьбе и их дальнейшее развитие невозможно без наращивания всех

видов конкурентных преимуществ, в том числе (и в первую очередь) связанных с человеческими ресурсами.

Предмет исследования — возможность практического применения разработанных методических подходов к оценке конкурентоспособности работников.

Гипотезы исследования:

1. Методика исследования конкурентоспособности работников универсальна: возможно проведение исследования любого масштаба (от коллектива предприятия до его структурных подразделений, а также отдельных категорий работников), любого уровня (от исследования рабочих до руководящего звена предприятия) и любой целевой направленности (выявление конкурентных позиций кадрового потенциала предприятия, оценка деятельности кадровых служб по обеспечению предприятия конкурентоспособными работниками и др.). Соответственно, с помощью данной методики возможно изучение конкурентоспособности работников различных функциональных групп.

2. Методика исследования конкурентоспособности позволит получить достоверную информацию.

3. Результаты исследования позволят осуществлять практическую деятельность по стратегическому планированию и управлению конкурентоспособностью работников.

Апробация методик исследования конкурентоспособностей работников осуществлена в ходе изучения структурных особенностей конкурентоспособности работников, принадлежащих к различным функциональным группам, на промышленных предприятиях швейной отрасли гг. Иркутска и Ангарска (ОАО «Швейная фирма “Вид”» и ОАО «Ангарская швейная фабрика») и исследования общей конкурентоспособности (внешней и внутренней) специалистов коммерческих служб этих предприятий.

Изучение структурных особенностей конкурентоспособностей работников (рабочих и специалистов) и исследование общей конкурентоспособности специалистов предполагает проведение анализа и сравнения комплексных характеристик рабочих и специалистов указанных предприятий, а также анализа и сравнения общей конкурентоспособности специалистов коммерческих служб этих предприятий.

Таким образом, апробация методик исследования осуществляется путем проведения двух исследований:

- выявление структурных особенностей конкурентоспособности работников различных функциональных групп ОАО «Швейная фирма “Вид”» и ОАО «Ангарская швейная фабрика»;
- исследование общей конкурентоспособности (внешней и внутренней) специалистов коммерческих служб предприятий швейной отрасли г. Иркутска (на примере ОАО «Швейная фирма “Вид”») и г. Ангарска (на примере ОАО «Ангарская швейная фабрика»).

Цель первого исследования — выявление структурных различий в комплексных характеристиках работников, дифференциация работников по уровню конкурентоспособности.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующий комплекс задач: произвести расчет показателя конкурентоспособности по исследуемым группам работников (рейтинги работников), расчет аналитических показателей средних значений конкурентоспособностей и расчет индивидуального коэффициента конкурентоспособности. Необходимо проведение оценки конкурентоспособности работников и работы кадровых служб (выбор стратегии деятельности кадровых служб в направлении повышения конкурентоспособности работников).

Объектом данного исследования являются работники двух функциональных групп: рабочие швейного цеха брючного потока ОАО «Швейная фирма “Вид”» — 32 человека (75% общей численности), специалисты отдела коммерции — 5 человек (50% общей численности), рабочие первого швейного цеха ОАО «Ангарская швейная фабрика» — 58 человек (100% общей численности) и специалисты коммерческой службы — 3 человека (100% общей численности). Предмет исследования — особенности структуры конкурентоспособности как комплексной характеристики работников.

Инструментарий исследования представлен в табл. 2.6.

Таблица 2.6

Инструментарий исследования по выявлению структурных различий конкурентоспособности работников различных функциональных групп

Инструментарий	Цель разработки	Описание инструментария
Частный коэффициент адекватности $k_{adj(i)}$	Сравнение конкурентоспособностей работников различных функциональных групп	Разд. 2.2

Инструментарий	Цель разработки	Описание инструментария
Портрет «идеального работника»	Получение балльных значений «номинальной» конкурентоспособности работников	Прил. 4
Таблица индикаторов конкурентоспособности, сводные информационные таблицы, оценочные листы и методики оперативных исследований элементов конкурентоспособности	Получение информации и ранжирование работников по характерным признакам	Прил. 6
Критерий оценки конкурентоспособности (средний критерий — для рабочих и медианный критерий — для специалистов)	Проведение оценки конкурентоспособности	Разд. 2.3
Методика приведения элементов к балльной системе исчисления, методика измерения и методика оценки конкурентоспособности	Получение «номинальных» и «реальных» значений конкурентоспособности (балльных значений), получение показателя конкурентоспособности и классификация исследуемых объектов (работников и их характеристик)	Прил. 3

Частный коэффициент адекватности выражает степень соответствия усредненного работника требованиям руководителя и вычисляется по формуле

$$k_{adj} = \frac{np_j \overline{КСПР_{cp}^P} - np_j \overline{КСПР_{КСПР_H}^{\min}}}{\overline{КСПР_j^H} - np_j \overline{КСПР_{КСПР_H}^{\min}}},$$

где j — категория работников. Частные (локальные) коэффициенты адекватности по i -му компоненту рассчитываются по формуле

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

Сравнительный анализ коэффициентов по категориям работников и по компонентам позволил определить степень выра-

женности конкурентоспособности работников. При $k_{ad} \rightarrow 1$ конкурентоспособность работника высокая. Сравнительный анализ коэффициентов адекватности в совокупности с весовыми коэффициентами позволил определить адекватность работы кадровых служб выбранной кадровой политике.

При выборе критерия оценки конкурентоспособности работников во внимание были приняты следующие факторы: численность исследуемых групп и цель исследования (выявление внутренней структуры конкурентоспособности работников исследуемых групп).

Необходимо отметить, что в результате проведенных расчетов по вычислению критериев конкурентных преимуществ получены дробные показатели, что затрудняет процесс оценки. Поэтому в качестве критерия конкурентного преимущества принята целая часть дробного показателя.

Исследование позволяет выявить структуру распределения конкурентоспособности исследуемых групп работников (численный состав конкурентоспособных и неконкурентоспособных работников) и состав комплексной характеристики работников (кластеры конкурентных преимуществ и потенциала конкурентоспособности). Анализ результатов исследования показал, что все исследуемые работники различных функциональных групп обладают относительно высокой конкурентоспособностью. Так, средний показатель конкурентоспособности в ОАО «Швейная фирма “Вид”» по рабочей группе достигает 3,29, что меньше медианного значения конкурентоспособности на 0,74, а по группе специалистов на том же предприятии среднее значение составило 2,92 единицы, что меньше медианного на 0,3 единицы. По ОАО «Ангарская швейная фабрика» средний показатель конкурентоспособности по группе рабочих составил 2,43, что меньше медианного на 1,88 единицы, а по группе специалистов — 2,84 (меньше медианного на 0,95). Таким образом, в целом конкурентоспособность работников ОАО «Ангарской швейной фабрики» значительно выше конкурентоспособности работников ОАО «Швейная фирма “Вид”», т.е. работники первого предприятия в большей степени отвечают требованиям своего руководства, чем работники второго предприятия.

Принимая во внимание условие конкурентоспособности (чем меньше значение конкурентоспособности в рейтинговой

величине, тем выше конкурентоспособность), можно отметить, что по показателю конкурентоспособности работники ОАО «Ангарская швейная фабрика» являются более конкурентоспособными, чем работники ОАО «Швейная фирма “Вид”».

Отметим, что в рейтинговых таблицах (см. прил. 3) отсутствуют рейтинговые показатели нулевых и единичных значений, что свидетельствует об отсутствии работников, полностью или максимально полно удовлетворяющих требованиям руководителя. В ОАО «Швейная фирма “Вид”» работники швейного цеха имеют максимально высокое рейтинговое значение, равное 1,2, а работники отдела коммерции — 1,8 (самые низкие рейтинговые значения: рабочие швейного цеха — 4,8, а работники отдела коммерции — 4,7). В ОАО «Ангарская швейная фабрика» максимально высокое рейтинговое значение по рабочим составляет 0,9, по специалистам — 1,4 (самые низкие рейтинговые значения: рабочие — 3,9, а специалисты — 3,6). Таким образом, можно отметить сравнительно большой диапазон разброса значений конкурентоспособностей по группе рабочих, шести- и трехкратное превышение максимального значения над минимальным и сравнительно небольшой диапазон разброса по работникам-специалистам (трех- и двукратное превышение). Такое распределение значений конкурентоспособностей можно объяснить как численностью исследуемых групп, так и отсутствием мониторинга конкурентоспособностей работников соответствующих подразделений.

Теоретическая база исследования (разд. 2.2) позволяет графически интерпретировать его результаты (рис. 2.12).

Анализ диаграммы конкурентоспособности рабочих позволяет сделать следующие выводы. Основная масса значений конкурентоспособностей работников группируется в области среднего значения конкурентоспособности (критерия конкурентоспособности), причем распределение значений конкурентоспособностей имеет диагонально вытянутую форму в направлении максимальных значений осей координат. Такое распределение конкурентоспособностей объясняется следующим образом. Рассмотрение работника в качестве ценного ресурса организации предполагает, что работник является источником инновационной, творческой активности. Преобладание и выражение в профессиональной жизни работников творческого компонента не могло бы остаться незамеченным, и его

наличие отражалось бы на совокупности показателей конкурентоспособности как по величинам конкурентоспособности, так и по элементам и компонентам. Их значения не были бы столь усредненными. Результаты исследования показали, что основная масса работников испытывает воздействие принудительных стимулов к труду. В процессе исследования трудовой мотивации данной группы работников выяснилось, что мотивационная структура коллектива складывается из таких трудовых мотивов, как отсутствие возможности трудоустройства на другое место работы, предпенсионный возраст, отсутствие какого-либо профессионального или специального образования, страх потери предоставляемого фабрикой жилья. Таким образом, принудительные механизмы мотивации заставляют рабочих отвечать лишь требованиям руководства фабрики (или потребностям фабрики в рабочей силе), что выражается в усредненных показателях конкурентоспособности. С другой стороны, усредненные показатели конкурентоспособности работников могут свидетельствовать о профессиональном подходе к отбору кандидатов, о результативности проводимого на предприятии профессионального обучения работников и т.п.



Рис. 2.12. Диаграмма конкурентоспособностей рабочих
ОАО «Швейная фирма «ВиД»»
и ОАО «Ангарская швейная фабрика»

Диагональное распределение значений конкурентоспособностей в направлении максимальных значений осей координат указывает на наличие потенциала конкурентоспособности у исследуемой группы. Значения конкурентоспособности, удовлетворяющие критерию конкурентоспособности, но в то же время на диаграмме располагающиеся за критериальными линиями (внутри прямоугольника), указывают на наличие у работника потенциала конкурентоспособности.

На наш взгляд, для интерпретации полученной информации можно ввести понятия «относительная конкурентоспособность» и «абсолютная конкурентоспособность». Абсолютной конкурентоспособностью работника является комплексная характеристика работника, где все ее элементы и компоненты являются конкурентными преимуществами. Соответственно, относительная конкурентоспособность работника — это такая комплексная характеристика работника, элементы и компоненты которой являются как конкурентными преимуществами, так и потенциалом конкурентоспособности работника. Можно утверждать, что исследуемый объект, для того чтобы быть конкурентоспособным, может не обладать всеми возможными конкурентными преимуществами, для этого ему необходимо иметь лишь одно конкурентное преимущество, которое позволяло бы ему быть конкурентоспособным. Действительно, в таком случае остальные компоненты будут являться потенциалом конкурентоспособности исследуемого объекта, а его конкурентоспособность будет характеризоваться как относительная конкурентоспособность.

Введение понятий абсолютной и относительной конкурентоспособности позволяет объяснить ряд противоречивых суждений. Например, каким образом конкурентоспособность исследуемого объекта может быть признана таковой по наличию единственного конкурентного преимущества и при этом трактоваться как комплексная характеристика. В таком случае она рассматривается нами как относительная конкурентоспособность. Таким образом, конкурентоспособные работники, все элементы и компоненты которых обладают свойством конкурентного преимущества, имеют абсолютную конкурентоспособность, а конкурентоспособные работники, у которых один и более элементов или компонентов признаны потенциалом конкурентоспособности, имеют относительную конкурентоспособность.

В связи с небольшой численностью специалистов отдела коммерции проведение кластерного анализа с помощью диаграммы конкурентоспособностей не проводилось.

Структура распределения конкурентоспособности рабочих швейного цеха представлена следующими показателями: в ОАО «Швейная фирма “Вид”» — 20 неконкурентоспособных рабочих и 12 конкурентоспособных, в ОАО «Ангарская швейная фабрика» — 26 неконкурентоспособных и 30 конкурентоспособных. Усредненный критерий оценки конкурентоспособности работников выбран для выявления внутренней структуры конкурентоспособности работников на основе показателей среднестатистической конкурентоспособности работников данной группы.

Руководствуясь средним критерием и структурой распределения конкурентоспособных и неконкурентоспособных работников, следует отметить, что исследуемые группы включает работников со значительно более низкой, в сравнении с другими работниками, конкурентоспособностью, что выражается в высоких рейтинговых показателях и низких показателях «реальных конкурентоспособностей». Таким образом, выделяется группа работников-аутсайдеров, в которой показатели «реальных конкурентоспособностей» не превосходят 15 баллов.

Структура распределения конкурентоспособности специалистов отдела коммерции представлена следующей статистикой: четыре конкурентоспособных и один неконкурентоспособный по ОАО «Швейная фирма “Вид”» и один конкурентоспособный и два неконкурентоспособных по ОАО «Ангарская швейная фабрика». Наличие относительно высокого числа неконкурентоспособных работников указывает на имеющийся потенциал конкурентоспособности, что подтверждается исследованием конкурентных преимуществ работников (см. прил. 3). Так, по результатам исследования выяснилось, что конкурентными преимуществами рабочих ОАО «Швейная фирма “Вид”» являются такие элементы комплексной характеристики, как возраст работника (у 30 рабочих эта характеристика является конкурентным преимуществом, у 13 рабочих — относится к потенциалу конкурентоспособности), здоровье (36 и 4 соответственно), поведенческая гибкость (26 и 9), образование (27 и 7), функциональность профессии (26 и 17), результаты труда (14 и 13). Конкурентными преимуществами рабочих ОАО «Ангарская швейная фабрика» являются возраст работника (48 и 10), здоровье (47 и

11), поведенческая гибкость (38 и 20), уровень образования (33 и 15), квалификация (48 и 10), стаж работы по специальности (51 и 7), функциональность профессии (58 и 0). К потенциалу конкурентоспособности рабочих ОАО «Швейная фирма “ВиД”» относятся следующие характеристики: тип мотивации (у 26 рабочих эта характеристика относится к потенциалу конкурентоспособности, у 9 — является конкурентным преимуществом), профессиональная гибкость (профессионализм) (20 и 12), квалификация (29 и 14), стаж работы (23 и 20). К потенциалу конкурентоспособности рабочих ОАО «Ангарская швейная фабрика» относятся тип мотивации (50 и 8) и результаты труда (39 и 19).

Исследование конкурентных преимуществ работников коммерческих служб обследуемых предприятий показало, что конкурентными преимуществами являются все элементы и компоненты комплексной характеристики работников, за исключением одного элемента — поведенческая гибкость. В данном случае трое из пяти исследуемых специалистов ОАО «Швейная фирма “ВиД”» не удовлетворяют требованиям руководителя (по результатам тестовых методик трое из пяти сотрудников были признаны конфликтными личностями). Таким образом, к потенциалу конкурентоспособности работников отдела коммерции ОАО «Швейная фирма “ВиД”» отнесен такой элемент, как поведенческая гибкость.

Для сравнения уровневых показателей конкурентоспособности по исследуемым функциональным группам, а также по исследуемым предприятиям рассчитаны частные коэффициенты адекватности конкурентоспособностей как по величине, так и по компонентам комплексной характеристики (если $k_{ad} \rightarrow 1$, то КСПР — высокая) (табл. 2.7).

Сравнительный анализ коэффициентов адекватности показал, что уровневая конкурентоспособность рабочих ОАО «Швейная фирма “ВиД”» выше конкурентоспособности специалистов той же фирмы ($k_{ad} = 0,21$ по группе рабочих, $k_{ad} = 0,20$ по группе специалистов), тогда как по ОАО «Ангарская швейная фабрика» уровневая конкурентоспособность рабочих ниже конкурентоспособности специалистов ($k_{ad} = 0,23$ по группе рабочих, $k_{ad} = 0,36$ по группе специалистов). Таким образом, выявлены специфические закономерности распределения конкурентоспособностей работников по функциональным группам, что может оказывать негативное влияние на результативность работы предприятий.

Таблица 2.7

Матрица коэффициентов адекватности конкурентоспособностей

Функциональная группа работников	Коэффициенты адекватности ОАО «Швейная фирма “Вид”»				Коэффициенты адекватности ОАО «Ангарская швейная фабрика»			
	по величине КСП	по компонентам КСП			по величине КСП	по компонентам КСП		
		психологическому	профессионально-квалификационному	социальному		психологическому	профессионально-квалификационному	социальному
Рабочие	0,21	0,63	0,60	–	0,23	0,66	0,72	–
Специалисты	0,20	0,78	0,48	0,47	0,36	0,63	0,68	0,67

При сравнении коэффициентов адекватности исследуемых предприятий по компонентам конкурентоспособности соответствующих функциональных групп, с учетом их весовых коэффициентов, установлено, что в ОАО «Швейная фирма “Вид”» значения коэффициентов адекватности по психофизиологическим компонентам обеих функциональных групп работников превосходят соответствующие коэффициенты по профессионально-квалификационным компонентам. В то же время соответствующие весовые коэффициенты комплексных характеристик имеют обратное свойство (именно профессионально-квалификационный компонент признан экспертами более значимым). Таким образом, можно сделать вывод о неадекватности кадровой политики предприятия общим целевым установкам.

В структурах комплексных характеристик работников приоритетными по обоим функциональным группам работников выступают профессионально-квалификационные характеристики работников, тогда как в действительности конкурентоспособность работников по психофизиологическому компоненту превышает конкурентоспособность по профессионально-квалификационному компоненту, что нельзя сказать о работниках ОАО «Ангарская швейная фабрика». Здесь наблюдается совершенно обратная тенденция (см. табл. 2.7).

Нужно отметить, что в целом показатели коэффициентов адекватности по ОАО «Ангарская швейная фабрика» превосходят аналогичные показатели по ОАО «Швейная фирма “Вид”», что позволяет сделать вывод о том, что внутренняя конкурен-

тоспособность работников первой выше, чем внутренняя конкурентоспособность работников второй (работники ОАО «Ангарская швейная фабрика» в большей мере отвечают требованиям руководства, чем работники ОАО «Швейная фирма “Вид”»).

Практические рекомендации по результатам исследования носят организационный характер. Так, учитывая особенности исследуемых предприятий, продолжительность существования фабрик (74 года — ОАО «Швейная фирма “Вид”» и 48 лет — ОАО «Ангарская швейная фабрика»), рыночные позиции фабрики (10% рынка мужской одежды г. Иркутска — ОАО «Швейная фирма “Вид”» и состояние банкротства — ОАО «Ангарская швейная фабрика»), в основу формирования стратегии повышения конкурентоспособности работников в ОАО «Швейная фирма “Вид”» должна быть, положена стратегия роста конкурентоспособности, а в ОАО «Ангарская швейная фабрика» — стратегия стимулирования конкурентоспособности работников. Подробнее о стратегиях повышения конкурентоспособности — в разд. 3.1.

Повышение конкурентоспособности рабочих ОАО «Швейная фирма “Вид”» (где большинство рабочих имеют относительную конкурентоспособность) должно осуществляться за счет реализации потенциала конкурентоспособности. Повышение конкурентоспособности специалистов отдела коммерции ОАО «Швейная фирма “Вид”» должно базироваться на усилении имеющихся конкурентных преимуществ. Таким образом, базовая стратегия повышения конкурентоспособности работников ОАО «Швейная фирма “Вид”» — это повышение конкурентоспособности работников за счет реализации потенциала конкурентоспособности, а также за счет усиления конкурентных преимуществ. Необходимы согласование целей службы управления персоналом со стратегическими целями компании, организация мониторинга конкурентоспособности работников.

Стратегия стимулирования конкурентоспособности работников в ОАО «Ангарская швейная фабрика» может быть реализована через систему организации труда и управления рабочим временем; возможна превентивная профессиональная переподготовка.

Второе исследование — исследование общей конкурентоспособности (внешней и внутренней) специалистов коммерческих служб предприятий швейной отрасли — проведено с

целью выявления структуры общей конкурентоспособности специалистов отделов коммерции на внутреннем и внешнем рынках труда как аналитического показателя эффективной работы предприятия в целом.

Для достижения поставленной цели решены следующие задачи:

- рассчитаны показатели внутренней и внешней конкурентоспособности, определены портреты «идеальных работников» отдела коммерции ОАО «Швейная фабрика “ВиД”» и ОАО «Ангарская швейная фабрика» и работников той же профессиональной группы на внешнем рынке труда;
- вычислены показатели общей конкурентоспособности, проведены оценка и сравнительный анализ конкурентоспособностей работников (внутренней и внешней);
- проведены оценка и сравнительный анализ конкурентных преимуществ работников и потенциала конкурентоспособности на внутреннем и внешнем рынках труда;
- составлены диаграммы распределений конкурентоспособностей; выработана стратегия повышения конкурентоспособности работников отделов коммерции.

Объектом данного исследования являются работники коммерческих служб ОАО «Швейная фирма “ВиД”» и ОАО «Ангарская швейная фабрика», предметом исследования является их общая конкурентоспособность на внутреннем и внешнем рынках труда.

Инструментарий исследования представлен в табл. 2.8.

Таблица 2.8

Инструментарий исследования общей конкурентоспособности специалистов коммерческих служб

Инструментарий	Цель разработки	Описание инструментария
Портрет «идеального работника» на внешнем и внутреннем рынках труда	Получение балльных значений «номинальной» конкурентоспособности работников	Прил. 7, 9
Таблица индикаторов конкурентоспособности, сводные информационные таблицы, оценочные листы и методики оперативных исследований элементов конкурентоспособности	Получение информации и ранжирование работников по характерным признакам	Прил. 6, 9

Инструментарий	Цель разработки	Описание инструментария
Критерий оценки конкурентоспособности (медианный критерий)	Проведение оценки конкурентоспособности	Разд. 2.3
Методика приведения элементов к балльной системе исчисления, методика измерения и методика оценки конкурентоспособности	Получение «номинальных» и «реальных» значений конкурентоспособности (балльных значений), получение показателя конкурентоспособности и классификация исследуемых объектов (работников и их характеристик)	Прил. 3, 10
Методика сопоставления	Выявление структурных различий внешней и внутренней конкурентоспособностей	Прил. 11

В задачу предшествующего исследования входило изучение внутренней конкурентоспособности специалистов отделов коммерции, поэтому остановимся на технологии исследования конкурентоспособности тех же специалистов, но уже на внешнем рынке труда.

Для составления портрета «идеального работника» на внешнем рынке труда проведен экспертный опрос руководителей отделов коммерции (сбыта, снабжения, маркетинга) предприятий швейной промышленности г. Иркутска (ЗАО «Восточно-Сибирская мануфактура 2000», ЧП «Салон штор “Боле-ро”» и др.), а также руководителей и специалистов кадровых агентств и городского центра занятости. Всего в опросе приняли участие четыре руководителя отделов коммерции, пять специалистов кадровых агентств г. Иркутска, а также специалист городского центра занятости.

Анализ сводной информационной таблицы и оценочных таблиц по общей конкурентоспособности работников показал, что разброс в показателях конкурентоспособности по внешнему и внутреннему рынкам труда незначительный. Превышение значений показателей по внешней конкурентоспособности над значениями показателей внутренней конкурентоспособности обусловлено неконкурентоспособностью двух элементов комплексной характеристики по внешнему рынку труда (пол сотрудника и доход сотрудника). Так, предпочитаемый пол сотрудников на вне-

шнем рынке труда данной категории работников — мужской, тогда как коллектив отдела коммерции ОАО «Швейная фирма “Вид”» и аналогичной службы ОАО «Ангарская швейная фабрика» — женский. Соответственно, такое расхождение требований с реальным положением вещей отражается на показателях комплексных характеристик работников, увеличивая их. Аналогичная ситуация — по элементу «доход работника» (см. прил. 9).

Распределение совокупной конкурентоспособности работников по составляющим ее компонентам отражено на диаграмме распределения конкурентоспособности (рис. 2.13).



Рис. 2.13. Диаграмма конкурентоспособностей специалистов ОАО «Швейная фирма “Вид”» и ОАО «Ангарская швейная фабрика»

Результаты оценки и исследования конкурентных преимуществ и потенциала конкурентоспособности на внешнем рынке труда сходны с результатами аналогичных исследований на внутреннем рынке труда. Таким образом, по отделу коммерции ОАО «Швейная фирма “Вид”» признаны конкурентоспособными на внешнем рынке труда четыре из пяти исследуе-

мых, а по ОАО «Ангарская швейная фабрика» — два из трех исследуемых работников. Отдельные работники имеют «относительную» конкурентоспособность (см. прил. 10), т.е. в составе комплексной характеристики конкурентоспособных работников присутствуют элементы и компоненты, относящиеся к потенциалу конкурентоспособности. Такими компонентами выступают профессионально-квалификационный компонент и его элементы (квалификация, результативность труда, стаж работы) и социальный компонент (доход работника).

Анализ результатов исследования работников на внешнем и внутреннем рынках труда показал, что три из пяти исследуемых работников в ОАО «Швейная фирма “Вид”» признаны конкурентоспособными как на внешнем, так и на внутреннем рынке труда, т.е. в целом конкурентоспособными, и два работника — неконкурентоспособными. В ОАО «Ангарская швейная фабрика» один работник конкурентоспособный и два — неконкурентоспособных.

Общая конкурентоспособность работников, с небольшим расхождением в показателях конкурентоспособности по внешнему и внутреннему рынкам труда, может характеризоваться как «идеальная конкурентоспособность работников», а работники — как «работники-универсалы» (рис. 2.14).

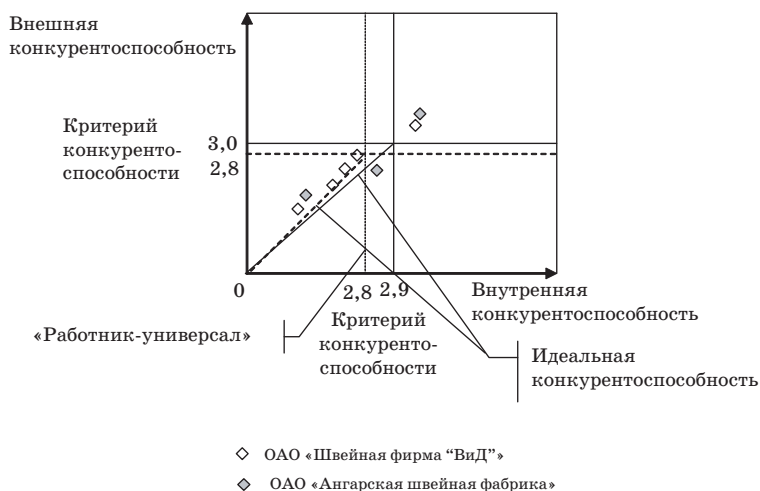


Рис. 2.14. Диаграмма общей конкурентоспособности специалистов ОАО «Швейная фирма “Вид”» и ОАО «Ангарская швейная фабрика»

Превышение показателей внешней конкурентоспособности над внутренней обуславливает трудовую мобильность работника на рынке труда, наличие в мотивационной структуре работников элементов вынужденной мотивации.

Практические рекомендации в данном случае также носят организационный характер. Базовой стратегией повышения конкурентоспособности работников отдела коммерции ОАО «Швейная фирма “Вид”» должна стать стратегия усиления конкурентных преимуществ работников и реализация потенциала конкурентоспособности, образованного относительной конкурентоспособностью. Базовой стратегией повышения конкурентоспособности работников ОАО «Ангарская швейная фабрика» должна стать стратегия стимулирования конкурентоспособности работников, основной задачей которой является поддержание конкурентоспособности работников на прежнем уровне.

Таким образом, в результате проведенного исследования (апробации разработанных методик) подтвердилась возможность изучения и получения достоверной информации о конкурентоспособности работников. Продемонстрирована универсальность методик исследования конкурентоспособностей работников (методики измерения, оценки и исследования конкурентных преимуществ и потенциала конкурентоспособности работника), выражающаяся в гибкости их применения (возможность применения в отношении различных функциональных групп работников, категорий работников и различных по численности групп работников).

К выводам эмпирического исследования можно отнести доказательство справедливости теоретических подходов к классификации видов конкурентоспособностей. В ходе исследования были рассчитаны показатели внешней и внутренней, номинальной и реальной конкурентоспособностей работников. В теоретической части гипотетически предложены понятия абсолютной и относительной конкурентоспособности, а в процессе практического исследования конкурентоспособностей работников были выделены группы работников, характеризующихся абсолютной и относительной конкурентоспособностью.

Результаты измерения и оценки конкурентоспособности работников должны стать основой целенаправленной деятельности по управлению конкурентоспособностью. Подходы к управлению конкурентоспособностью на различных структурных уровнях раскрыты в следующем разделе монографии.

3. УПРАВЛЕНИЕ ПОВЫШЕНИЕМ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РАБОТНИКА

3.1. Выбор стратегии повышения конкурентоспособности работника на рынке труда

В качестве основного метода повышения конкурентоспособности работников должно выступать управление конкурентоспособностью работника, т.е. целенаправленная деятельность субъектов управления в отношении конкурентоспособности работников. Одной из необходимых составляющих управленческого процесса является выбор стратегии управления. В целях достижения наиболее высокой степени соответствия работника требованиям рынка труда субъектом управления будет осуществляться поиск рациональных решений по повышению конкурентоспособности работника на рынке труда (внутреннем и (или) внешнем).

Поиск рациональных решений по повышению конкурентоспособности работника осуществляется с помощью стратегического планирования конкурентоспособности работника. Отметим, что в условиях рыночной экономики, характеризующейся своей динамичностью, любая практическая деятельность, направленная на достижение определенных результатов, требует стратегического планирования. «Многие руководители, имеющие опыт планирования, и просто энергичные люди не добиваются желаемого успеха из-за того, что распыляют свои силы, стремясь охватить как можно больше рынков, произвести как можно больше разнообразных продуктов и удовлетворить потребности различных групп клиентов. Для успеха же необходима целенаправленная концентрация сил и правильно выбранная стратегия» [91. С. 133].

Под стратегическим планированием конкурентоспособности работника мы понимаем процесс установления целей и задач управления конкурентоспособностью работника и выбора стратегии достижения конкурентоспособности. Под выбором стратегии в данном случае понимается процесс осуществления выбора направления деятельности субъекта управления (работник, служба занятости, служба управления

персоналом) по достижению намеченных целей, а также определение средств достижения намеченных целей, сроков и последовательности реализации стратегии, распределение ресурсов субъекта. Соответственно, объектом стратегического планирования выступает конкурентоспособность как комплексная характеристика работника.

Руководствуясь классическим вариантом организации процесса стратегического планирования [96. С. 146], рассмотрим этапы стратегического планирования конкурентоспособности работника: постановка целей и задач управления конкурентоспособностью работника (работников); анализ и оценка организационной структуры внешней среды субъекта управления (работник, кадровые службы, государственные службы); анализ и оценка состава конкурентоспособности как комплексной характеристики работника, анализ альтернатив и выбор стратегии повышения конкурентоспособности работника; реализация стратегии и оценка ее (рис. 3.1).

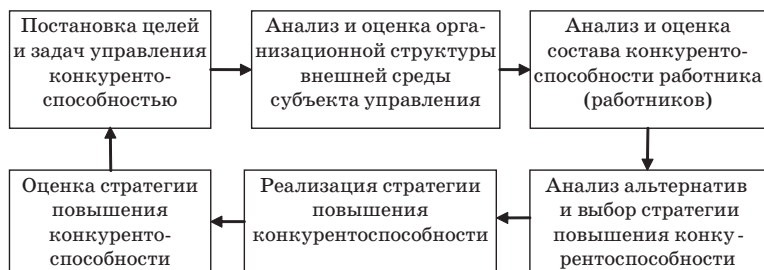


Рис. 3.1. Этапы стратегического планирования конкурентоспособности работника

Основной целью стратегического планирования конкурентоспособности работника является повышение его конкурентоспособности. Необходимо, по нашему мнению, дифференцировать целевые установки субъектов управления, которыми являются работник, служба управления персоналом организации, государственные службы. Разнородность целевой направленности субъектов управления в повышении конкурентоспособности работника, обусловленная их мотивационными установками, влияет на выбор стратегии. Таким образом, цели повышения конкурентоспособности работника формируются на индивидуальном, корпоративном и институциональном уровнях (рис. 3.2).

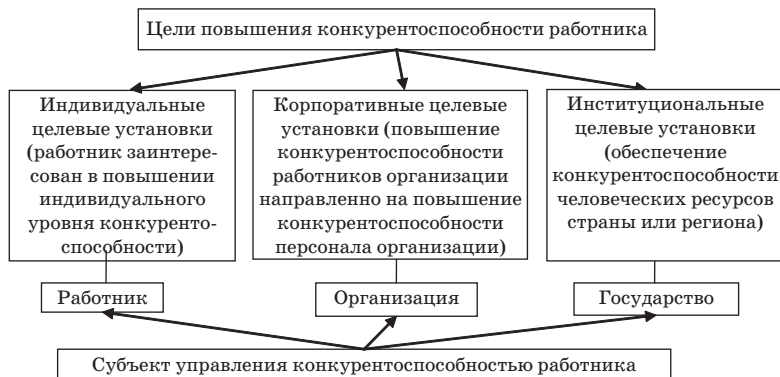


Рис. 3.2. Классификация целей субъектов управления конкурентоспособностью работника

Рассмотрение этапов анализа и оценки организационной внешней и внутренней среды субъекта управления конкурентоспособностью работника характеризуется своей специфичностью. Прежде чем раскрыть сущность данных этапов, предварительно рассмотрим назначение и структуру формирования аналогичных этапов в классической схеме стратегического планирования. Этап анализа внешней среды предполагает изучение «возможностей и угроз, которые необходимо учитывать при постановке своих целей и их достижении» [49. С. 139]. Целью анализа внутренней среды является выявление слабых и сильных сторон в ее деятельности, т.е. выявление потенциала исследуемого объекта с целью решения поставленных задач [там же. С. 150]. Таким образом, основной смысл аналитической работы заключается в установлении факторов, определяющих стратегии, которые, в свою очередь, классифицируются по месту образования, имея внешнюю и внутреннюю природу, и по функциональному признаку (факторы, влияющие на достижение цели) на факторы возможностей и угроз и факторы, демонстрирующие сильные и слабые стороны.

Абстрагируясь от содержательной стороны факторов стратегии классической схемы стратегического планирования и руководствуясь структурой ее формирования, можно заключить, что факторы, определяющие стратегии конкурентоспособности работника, имеют внешнюю и внутреннюю природу образования и классифицируются по функциональному при-

знаку на внешние (факторы потребностей и возможностей) и внутренние (факторы конкурентных преимуществ и потенциала конкурентоспособности работника) (рис. 3.3).

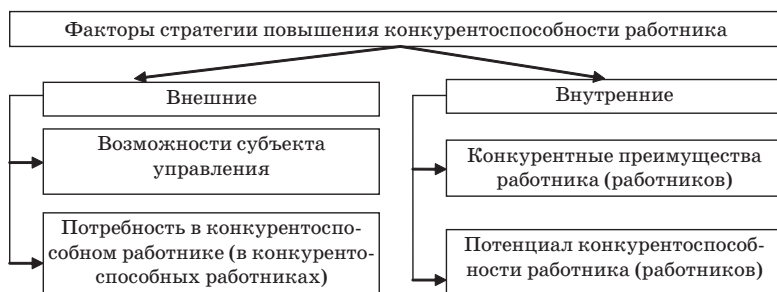


Рис. 3.3. Факторы, определяющие выбор стратегии повышения конкурентоспособности работника

Прежде чем рассматривать аналитические этапы стратегического планирования конкурентоспособности работников, отметим, что различие целей субъектов управления определяет дифференциацию факторов, образующих конкурентоспособность работника. Так, например, при рассмотрении работника на внутреннем рынке труда, где субъектом управления конкурентоспособностью работника выступает служба управления персоналом организации, внешней средой является макросреда организации, а также корпоративная культура организации, стиль руководства, кадровая политика, инфраструктура организации. Микросреда организации — конкуренция среди работников.

На этапе анализа и оценки структуры внешней среды субъекта управления предполагается проведение анализа возможностей субъекта управления в повышении конкурентоспособности работника (работников), а также выявление потребностей субъекта управления в конкурентоспособных работниках. Факторами возможностей могут выступать благоприятные экономические условия, государственные программы развития и т.п., факторами потребностей — структурный дисбаланс спроса и предложения на рынке труда, заказ Министерства образования и науки РФ на специалистов различного уровня и т.п.

На этапе анализа и оценки состава конкурентоспособности работника предполагается исследование состава конкуренто-

способности с целью выявления тех возможностей и потенциала работника, которыми субъект управления может располагать для повышения его конкурентоспособности.

Для комплексного изучения внешней и внутренней природы факторов выбора стратегии возможно сведение результатов аналитических этапов стратегического планирования в таблицу *SWOT*-анализа конкурентоспособности работника [98. С. 137]. Для стратегического планирования конкурентоспособности работника на макроуровне разработана табл. 3.1).

Таблица 3.1

Таблица *SWOT*-анализа конкурентоспособности работника

Конкурентные преимущества работника	Потенциал конкурентоспособности работника	Возможности субъекта управления	Потребности в конкурентоспособном работнике
Удовлетворительное состояние здоровья	Все те характеристики работника, которые не являются его конкурентными преимуществами, но могут быть целенаправленно изменены, улучшены.	Реализация программы занятости населения	Структурный дисбаланс спроса и предложения на рынке труда
Нормативно-ценностные установки работника, отвечающие требованиям общества в лице государства		Внедрение новых технологий и оборудования	Заказ Министерства образования и науки РФ на специалистов различного уровня и разных профессий и др.
Высокий профессиональный и образовательный уровень		Привлечение инвестиций в отрасли	
Трудовой стаж		Общий экономический рост	
Высокая производительность труда		Совершенствование законодательной базы	
Удовлетворительный уровень дохода и др.		Повышение уровня жизни населения	
		Возможности внешнеэкономической деятельности страны (региона)	

На этапе анализа альтернатив и выбора стратегии повышения конкурентоспособности работника необходимо выявление факторов выбора стратегий. К этим факторам относятся факторы внешней среды, которые формируются, исходя из уров-

ня субъекта управления (корпоративный, индивидуальный, институциональный) и имеют три составляющих компонента: макросреда, микросреда и непосредственное окружение.

В качестве примера рассмотрим влияние факторов макросреды. Так, на макроуровне формирование стратегии конкурентоспособности работника осуществляется с учетом выработанного курса государственной политики в отношении человеческих ресурсов. Курс Правительства Российской Федерации на социально-экономическое развитие страны предполагает реализацию программы социального-экономического развития, в рамках которой реализуются программы повышения жизненного уровня, социальной защиты и т.п. На микроуровне формирование стратегии конкурентоспособности работника осуществляется с учетом стратегии ведения бизнеса: например предпринимательский стиль ведения бизнеса, ориентированный на получение прибыли в краткосрочный период, или приростный стиль ведения бизнеса, характеризующийся «традиционным поведением», постановкой целей «от достигнутого», ориентированный на долгосрочные перспективы [96. С. 137]. В первом случае руководством организации приветствуются и развиваются такие качества сотрудников, как интеллектуальная мобильность, широта спектра профессиональных возможностей и т.п., тогда как во втором случае руководство отдает предпочтение работникам узкой специализации, имеющим высокий квалификационный уровень. Соответственно, стратегии конкурентоспособности работника в организациях с выделенными стилями ведения бизнеса будут различны.

К факторам выбора стратегий можно отнести: состав комплексной характеристики конкурентоспособности работника; опыт реализации прошлых стратегий [119. С. 168]; уровень риска; характер целевых установок (корпоративный, индивидуальный и институциональный); временной фактор (формирование стратегии повышения конкурентоспособности работника осуществляется в согласовании с фазами жизненного цикла) [37. С. 47].

Риск в отношении реализации стратегии повышения конкурентоспособности работника связан с факторами неопределенности и изменчивости внешней среды, такими как изменение общей экономической ситуации, конъюнктурными

изменениями рынка, политической нестабильностью. Фактор риска реализации стратегии возможно рассматривать в несколько ином ракурсе, связанном с «человеческим фактором» и определяемом как конъюнктурные изменения. Удачно реализованная стратегия повышения конкурентоспособности работника, результатами которой является повышение конкурентоспособности, может привести к неблагоприятным для организации последствиям. Высокий уровень внешней конкурентоспособности работника может стать причиной его увольнения и перехода в другую организацию, где, по мнению работника, его способности будут оценены выше. По нашему мнению, в целях рационального использования ресурсов организации данное обстоятельство при выборе стратегии повышения должно учитываться руководством организации.

Этап выбора стратегии в классическом стратегическом планировании занимает центральное место. В научной литературе описывают следующие стадии процесса выбора стратегии:

- стадия разработки, на которой осуществляется разработка альтернативных стратегий достижения целей;
- стадия доводки, предполагающая выделение общей стратегии деятельности, адекватной целям развития.
- стадия анализа (оценки), на которой происходит выделение частной стратегии в рамках выбранной общей стратегии с учетом специфики объекта стратегического планирования. На данной стадии выбора стратегии общая стратегия наполняется конкретным содержанием.

Отметим, что на практике выделенные стадии трудно разделяются, так как представляют собой различные уровни единого процесса анализа, однако при этом используются различные методы анализа [96. С. 167].

Для разработки стратегических альтернатив может быть использована методика *SWOT*-анализа [49. С. 159–161]. Многофакторность выбора стратегии во многом предопределяет необходимость разработки ряда стратегических альтернатив, из числа которых осуществляется окончательный выбор. Под стратегическими альтернативами понимается набор различных частных стратегий, позволяющих достичь стратегических целей организации во всем их многообразии, в рамках выбранной базовой стратегии с учетом ограничений на использование имеющихся ресурсов [96. С. 168].

В основу формирования арсенала альтернативных стратегий могут быть положены управляемые элементы комплексной характеристики конкурентоспособности работника, в том числе: здоровье работника, образование, квалификация, доходы, личные качества работника, результативность труда, функциональность профессии. Соответственно, можно выделить следующие возможные частные стратегии повышения конкурентоспособности работника:

- оздоровление работника (повышение общего уровня здоровья работника: санаторно-курортное оздоровление, лечение);
- повышение образовательного уровня;
- повышение квалификационного уровня;
- увеличение дохода;
- совершенствование личных качеств (мероприятия по мотивированию работника, развитию коммуникативных качеств и др.);
- повышение результативности труда (в том числе за счет улучшения организации и условий труда);
- усиление функциональности профессии (переподготовка работника, приобретение дополнительной профессии, отвечающей спросу на рынке труда, внешнем или внутреннем).

Из всего многообразия стратегических альтернатив выделяется совокупность альтернатив, имеющая некоторый элемент общности стратегий и принадлежащая определенному полю стратегий матрицы *SWOT*-анализа. Так, на пересечении разделов «потенциал конкурентоспособности» и «возможности субъекта управления» совокупность стратегий повышения конкурентоспособности работника носит характер формирования, на пересечении разделов «конкурентные преимущества» и «возможности субъекта управления» — характер роста и т.д. (табл. 3.2).

Таблица 3.2

Матрица SWOT-анализа конкурентоспособности работника

Характеристика	Возможности субъекта управления	Потребности в конкурентоспособном работнике
Конкурентные преимущества работника	Поле «усиление конкурентных преимуществ»	Поле «приумножение конкурентных преимуществ»
Потенциал конкурентоспособности работника	Поле «формирование конкурентных преимуществ»	Поле «удержание конкурентных преимуществ»

Отметим, что сущность процесса повышения конкурентоспособности работника (работников) как непрерывного процесса развития способности работника к конкурированию на рынке труда раскрывается в характере выделенных совокупностей стратегических альтернатив. Так, выделяются совокупности стратегий, направленных на формирование конкурентных преимуществ работника, на усиление конкурентных преимуществ, на приумножение конкурентных преимуществ и на их удержание.

Таким образом, матрица *SWOT*-анализа содержит четыре поля стратегий, сущность которых заключается в следующем:

- поле «формирование конкурентных преимуществ» предполагает реализацию потенциала конкурентоспособности работника через реализацию имеющихся возможностей субъекта управления;

- поле «усиление конкурентных преимуществ» предполагает реализацию конкурентных преимуществ работника посредством реализации возможностей субъекта управления;

- поле «приумножение конкурентных преимуществ» предполагает удовлетворение потребностей субъекта управления в конкурентоспособных работниках через реализацию имеющихся конкурентных преимуществ работника;

- поле «удержание конкурентных преимуществ» предполагает удовлетворение потребностей субъекта управления в конкурентоспособных работниках посредством реализации потенциала конкурентоспособности работника.

Вторая стадия стратегического выбора — стадия доводки стратегии, что предполагает формирование общей стратегии, в основе которой заложена вариативность базовых стратегий. Указанные стратегические альтернативы повышения конкурентоспособности работника и их распределение по полям матрицы *SWOT*-анализа являются модификацией некоторых базовых стратегий, каждая из которых эффективна при определенных условиях и состояниях внешней среды. В основе критерия формирования базовых стратегий управления конкурентоспособностью работника положен временной признак. Таким образом, можно выделить следующие базовые стратегии повышения конкурентоспособности работника (рис. 3.4):

- стратегия формирования конкурентоспособности работника;

- стратегия роста конкурентоспособности работника;
- стратегия развития конкурентоспособности работника;
- стратегия стимулирования (поддержания) конкурентоспособности работника.

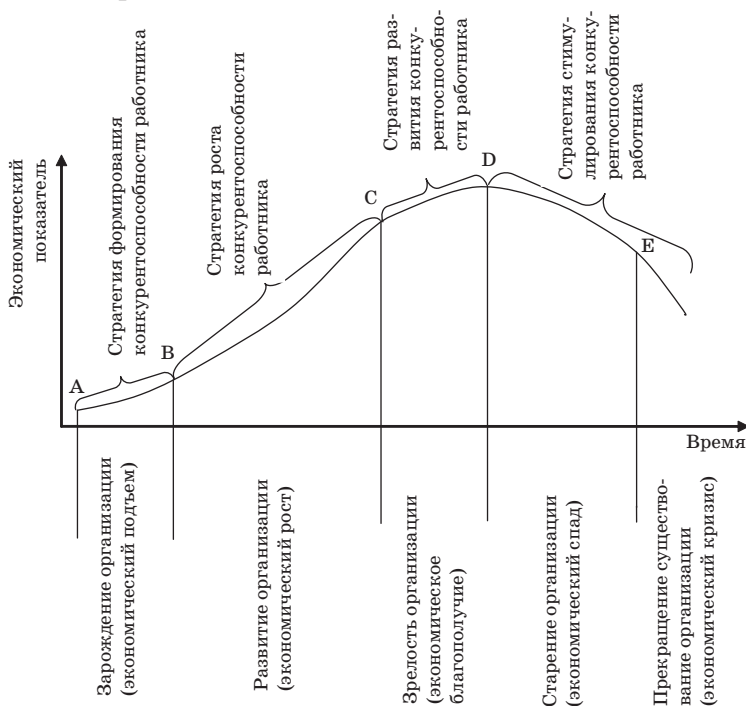


Рис. 3.4. Распределение базовых стратегий повышения конкурентоспособности работника в соответствии с фазами жизненного цикла развития субъекта экономики

Основной целью реализации стратегии формирования конкурентоспособности работника выступает приобретение работником конкурентных преимуществ, что предполагает на уровне организации выработку у работника основных умений и навыков работы по данному виду деятельности с учетом специфики организации или с учетом специфики должностных или профессиональных обязанностей. В макроэкономических масштабах — это быстрая адаптация к конъюнктурным изменениям рынка, выражающаяся в трудовой мобильности работника, в умениях и навыках трудоустройства и т.п.

Стратегия роста конкурентоспособности работника имеет целью усиление конкурентных преимуществ работника. При реализации стратегии выделяются такие приоритетные направления в деятельности по повышению конкурентоспособности работника, как повышение его квалификационного и образовательного уровня. Важное место отводится результативности деятельности работника.

Стратегия развития направлена на приумножение работником своих конкурентных преимуществ, что предполагает совершенствование имеющихся конкурентных преимуществ работника или овладение новыми качествами, профессиональными или личными, ранее не являвшимися его конкурентными преимуществами. Это, например, получение второго образования, повышение квалификации и т.п.

Стратегия стимулирования конкурентоспособности работника предполагает удержание уже имеющихся конкурентных преимуществ работника. В условиях экономического спада или старения организации неизбежны структурные изменения в требованиях к работникам, что отражается на их конкурентоспособности. Характеристики работника, ранее являвшиеся его конкурентными преимуществами, после конъюнктурных изменений на рынке труда (внешнем или внутреннем) могут перестать быть таковыми. Следовательно, стратегия стимулирования конкурентоспособности работника предполагает проведение ряда мероприятий по сохранению прежнего уровня конкурентоспособности работника. Такими мероприятиями могут стать адаптация работников к изменившимся экономическим условиям, а именно обучение работников, получение дополнительной профессии и т.п. (табл. 3.3).

Кульминационным моментом выбора стратегии является оценка альтернативных вариантов. Задачей стадии оценки выбора стратегии является обеспечение максимального эффекта от реализации выбранной стратегии. Для реализации поставленной задачи в научной литературе описывается ряд простых и более сложных методических подходов, в частности одним из распространенных является матричный подход, разработанный Бостонской консультативной группой [96. С. 175]. Сущность указанного подхода заключается в определении положения объекта исследования на рынке с помощью показателя доли рынка и выявления перспектив развития с помощью показателя роста объема спроса.

Таблица 3.3

Стратегии повышения конкурентоспособности работника

Стратегии	Стратегические альтернативы			
	Приобретение конкурентных преимуществ	Усиление конкурентных преимуществ	Приумножение конкурентных преимуществ	Удержание конкурентных преимуществ
Базовая	Формирование конкурентоспособности	Роста конкурентоспособности	Развитие конкурентоспособности	Стимулирование конкурентоспособности
Частные	Повышение результативности труда			
	Мотивация			
	Оздоровление			
	Повышение профессиональной компетенции			
	Совершенствование поведенческой гибкости			
	Повышение интеллектуальной гибкости			
	Повышение общеобразовательного уровня			
	Увеличение доходов			
	Усиление функциональности профессии			

Основной задачей стадии оценки выбора стратегии повышения конкурентоспособности работника является обеспечение максимального эффекта от ее реализации. Осуществление оценки стратегии проводится на основании понятия «общая конкурентоспособность работника» с установлением причинно-следственных связей между субъектом управления конкурентоспособностью работников и его целевыми установками. Сравнительная характеристика оценки стратегических альтернатив различных объектов стратегического планирования (развития организации и конкурентоспособности работника) представлена в табл. 3.4.

Таблица 3.4

Сравнительный анализ стратегий развития различных объектов

Характеристика процесса оценки стратегических альтернатив	Объекты стратегического планирования	
	Развитие организации	Конкурентоспособность работника
Задача	Обеспечение максимального эффекта от реализации стратегии	
Средства	Матрица Бостонской консультативной группы	Понятие «общая конкурентоспособность работника»
Подходы	Матричный	Причинно-следственный
Сущность метода	Определение положения объекта исследования и выявление перспектив развития	

Характеристика процесса оценки стратегических альтернатив	Объекты стратегического планирования	
	Развитие организации	Конкурентоспособность работника
Критерии	Чем больше доля на рынке (больше объем производства), тем ниже удельные издержки и выше прибыль	В зависимости от целевых установок субъекта управления конкурентоспособностью работника (работников)

Рассмотрим понятие общей конкурентоспособности работника. Конкурентоспособность работников на внутреннем или внешнем рынке труда уже рассмотрена ранее. Работник признается конкурентоспособным или неконкурентоспособным на внутреннем рынке труда согласно требованиям, предъявляемым ему организацией, конкурентоспособным или неконкурентоспособным на внешних рынках труда — согласно требованиям работодателей. При рассмотрении одного и того же работника на внутреннем и внешних рынках труда предоставляется возможность изучения его конкурентоспособности относительно требований, предъявляемых ему как на уровне организации, так и на уровне региона. Безусловно, требования руководителя отдельной организации и требования работодателей в целом по рынку труда, как правило, различны. Отсюда возможное несоответствие конкурентоспособностей работников на внешнем или внутреннем рынке труда. Работник может быть признан конкурентоспособным в организации и не быть таковым на рынке труда. Данный факт отмечается Т.В. Хлоповой: «Обращает на себя внимание тот факт, что оценка рабочими своей конкурентоспособности внутри предприятия значительно выше самооценки конкурентоспособности за пределами компании» [143. С. 48]. Следовательно, общая конкурентоспособность работника на рынке труда характеризуется внешней и внутренней конкурентоспособностью работника. Наличие двух составляющих конкурентоспособности работника обуславливает вариацию их комбинаций. Работника могут признать неконкурентоспособным как на внешнем, так и на внутреннем рынке труда, или, напротив, конкурентоспособным на обоих рынках труда, или возможно сочетание конкурентоспособности и неконкурентоспособности на том или ином рынке труда. Таким образом, общая конкурентоспособность

работника на рынке труда — это сочетание конкурентоспособностей работника на внешнем и внутреннем рынках труда.

В научной литературе имеет место классификация работников по критериям их внешней и внутренней конкурентоспособности на подгруппы, характеризующиеся комбинациями признаков [141. С. 167–169]. По нашему мнению, схема классификации Т.В. Хлоповой может быть усовершенствована, в частности, представлена графически «идеальная конкурентоспособность».

Приведенная диаграмма позволяет наглядно представить общую конкурентоспособность работника (рис. 3.5). Диаграмма состоит из «квадрата общей конкурентоспособности» (OBCD), по горизонтальной и вертикальной сторонам которого от вершины «О», символизирующей точку отсчета, отложены измерительные оси: горизонтальная — внутренняя конкурентоспособность, вертикальная — внешняя конкурентоспособность. На измерительных осях отложены точки — критерии конкурентоспособности работника на внешнем и внутреннем рынках труда, которые делят «квадрат общей конкурентоспособности» на четверти.

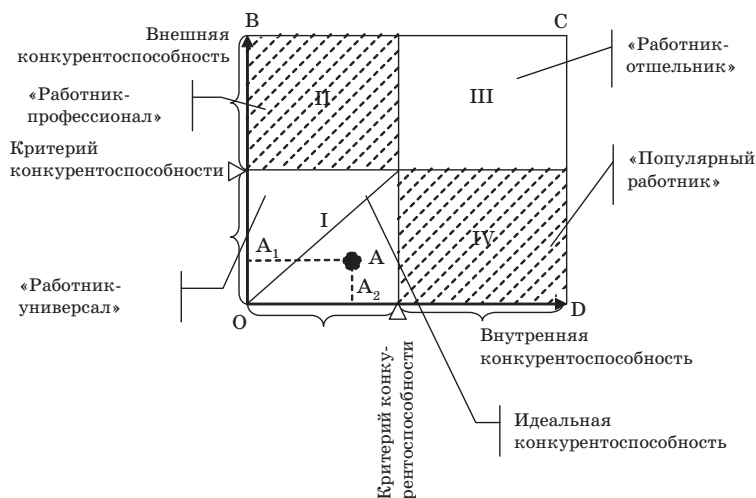


Рис. 3.5. Диаграмма общей конкурентоспособности работника на рынке труда

Группа работников, чья общая конкурентоспособность располагается в первой четверти «квадрата общей конкурентоспособности»

способности», является конкурентоспособной. Такие работники полностью соответствуют требованиям как внешнего, так и внутреннего рынков труда. Как правило, рейтинги таких работников в численном выражении невысоки, что характеризует последних с позитивной стороны¹⁶. Работники данной группы достаточно уверенно ведут себя на рынке труда, так как являются объектами пристального внимания работодателей, могут становиться объектами «охоты за головами».

Рассматривая матрицу Бостонской консультативной группы по классификации зон хозяйствования [96. С. 175], аналогичным образом охарактеризуем выделенные четверти «квадрата общей конкурентоспособности». Рассматриваемая четверть или рассматриваемая группа работников может быть охарактеризована как «работники-универсалы», удовлетворяющие требованиям как конкретного работодателя, так и рынка труда в целом.

Группа работников, чья общая конкурентоспособность предполагается во второй четверти «квадрата общей конкурентоспособности», характеризуется как незаменимые специалисты организации и, в то же время, как работники, не пользующиеся спросом на внешнем рынке труда. Таким образом, эти работники имеют удовлетворительный рейтинг на внутреннем рынке труда (высокую внутреннюю конкурентоспособность) и неудовлетворительный рейтинг на внешнем рынке труда (низкую внешнюю конкурентоспособность). Данная группа работников может быть охарактеризована как «работники-профессионалы». Это прежде всего работники уникальных, специфических для организации профессий, спрос на которые на внешнем рынке труда невысок или отсутствует.

Группа работников, чья общая конкурентоспособность предполагается в третьей четверти «квадрата общей конкурентоспособности», является неконкурентоспособной как на внутреннем, так и на внешнем рынках труда. Данные работники не пользуются спросом на рынке труда, что говорит о предельно низкой полезности последних для работодателей и общества в целом («работники-отшельники»).

¹⁶ Напомним, что низкий рейтинг характеризуется высоким численным значением показателя конкурентоспособности и, соответственно, высокий рейтинг — небольшим численным значением показателя конкурентоспособности.

Последняя рассматриваемая группа работников, располагающаяся в четвертой четверти «квадрата общей конкурентоспособности», пользуется спросом на внешнем рынке труда, тогда как требованиям конкретного работодателя не отвечает. В данном случае, говоря о полезности работников, можно утверждать, что работники полезны обществу в целом в том смысле, что профессия, которой они обладают, «популярна» и пользуется спросом на рынке труда, и это в итоге способствует снижению уровня безработицы. Рейтинг работников на внешнем рынке труда характеризуется как удовлетворительный, а рейтинг на внутреннем рынке труда — как неудовлетворительный. Данная группа работников может быть охарактеризована как «популярные работники».

На диаграмму могут быть нанесены конкурентоспособности всей рассматриваемой совокупности работников, дифференцируемые знаковой символикой по категориям работников. В таком случае диаграмма будет отражать состояние конкурентоспособностей исследуемых работников относительно рассматриваемого экономического субъекта (организации, региона, страны) и может быть названа картой общей конкурентоспособности работников. Отметим, что в случае рассмотрения конкурентоспособностей работников в макромасштабах (в масштабах города, региона, страны) на карту общей конкурентоспособности работников возможно нанесение средних величин конкурентоспособностей, т.е. уровней конкурентоспособностей работников в соответствии с выделенными признаками распределения (по отраслям, по району города, региона и т.п.).

Подробнее рассмотрим случай конкурентоспособности работника на рынке труда (первая четверть). Обратимся к математической модели общей конкурентоспособности работника $КСРР_{общ} = \{КСРР_{внутр}; КСРР_{внешн}\}$, где общая конкурентоспособность работника характеризуется показателями конкурентоспособностей на внешнем и внутреннем рынках труда. Безусловно, в большинстве случаев показатели $КСРР_{внутр}$ и $КСРР_{внешн}$ различны в своих числовых значениях, так как сама конкурентоспособность работника как комплексная характеристика складывается из требований внешнего или внутреннего рынка труда, которые, в свою очередь, не всегда совпадают. Степень превосходства одного показате-

ля над другим имеет особую интерпретацию в зависимости от предмета исследования. Например, превосходство первого показателя конкурентоспособности работника над вторым ($KСПР_{внутр} > KСПР_{внешн}$) обуславливает приверженность работника организации. В данном случае имеет место проявление механизмов вынужденной мотивации к труду — работник менее конкурентоспособен на внешнем рынке труда.

Превосходство второго показателя над первым ($KСПР_{внутр} < KСПР_{внешн}$) обуславливает высокую мобильность работника на рынке труда, в связи с чем для руководства организации возникает угроза перехода работника на другое место работы. В этом случае работник в меньшей степени подвержен принудительным стимулам со стороны работодателя, так как обладает большой свободой выбора места приложения своего труда. Идеальный вариант, который учитывал бы интересы и работника, и работодателя (руководства организации) — общая конкурентоспособность работника должна характеризоваться равными показателями конкурентоспособностей на внутреннем и внешнем рынках труда. Таким образом, в случае совпадения показателей конкурентоспособностей работника на рынках труда общая конкурентоспособность работника может быть охарактеризована как «идеальная». Графически «идеальная конкурентоспособность работника» представлена диагональю первой четверти «квадрата общей конкурентоспособности».

Таким образом, определены два необходимых и достаточных условия существования идеальной конкурентоспособности работника на рынке труда. Во-первых, работник должен быть признан конкурентоспособным на внутреннем и внешнем рынках труда; во-вторых, значения показателей конкурентоспособностей должны быть равными между собой. Следовательно, под «идеальной» конкурентоспособностью работника мы понимаем такую конкурентоспособность работника, которая предоставляет работнику одинаковые возможности как на внутреннем, так и на внешнем рынках труда. В случае необходимости, например для получения аналитического показателя (порогового интервала идеальной конкурентоспособности), положение идеальности может быть задано интервалом значений конкурентоспособностей. В этом случае происходит «смягчение» требований идеальности конкурентоспособнос-

ти, возможность достижения идеального состояния конкурентоспособности работника возрастает.

Преимущества рассмотрения диаграммы общей конкурентоспособности работников на рынке труда или карты общей конкурентоспособности очевидны. Она позволяет наглядно представить и раскрыть сущность выделенных понятий «общая конкурентоспособность работника на рынке труда» и «идеальная конкурентоспособность работника на рынке труда». Графическое представление общей конкурентоспособности работника облегчает аналитическую работу исследователя. Во-первых, наглядно представляется уровень конкурентоспособности исследуемого работника. Во-вторых, наглядно представлена степень выраженности той или иной конкурентоспособности работника (внешней или внутренней), что дает возможность проведения углубленного анализа. В-третьих, появляется возможность наглядного представления конъюнктуры конкурентоспособностей работников¹⁷ на рынке труда с учетом дифференциации работников по категориям (например, рабочий, специалист, руководитель).

Возвращаясь к оценке стратегических альтернатив повышения конкурентоспособности работника, схематически отразим процесс его осуществления, предварительно отметив, что оценка производится согласно целевым установкам субъекта управления конкурентоспособностью работника (рис. 3.6). Например, рассматривая организацию, где основной целью управления конкурентоспособностью является повышение конкурентоспособности персонала организации (т.е. повышение конкурентоспособности работников на внутреннем рынке труда в интересах организации), приоритетным в выборе стратегии повышения конкурентоспособности работника (работников) будет являться направление в сторону группы «работников-профессионалов». Аналогичным образом осуществляется и обосновывается выбор приоритетных направлений стратегии повышения конкурентоспособности другими субъектами управления (работник, государственные службы).

¹⁷ Совокупность складывающихся на рынке труда конкурентоспособностей работников в каждый данный момент времени.

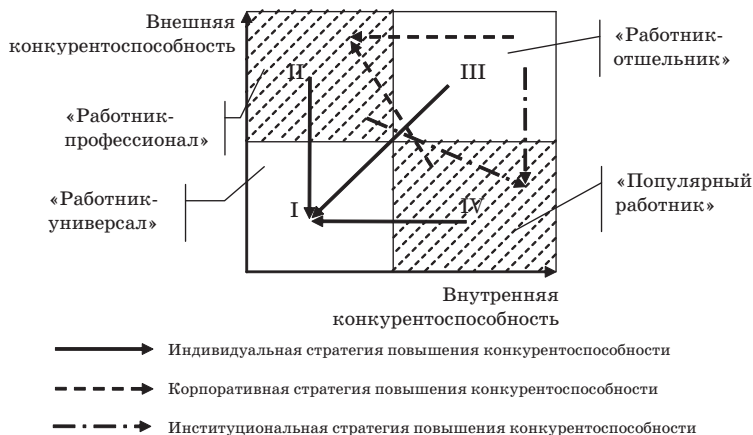


Рис. 3.6. Карта выбора стратегии повышения конкурентоспособности работника различными субъектами управления (работник, служба управления персоналом организации, государственные службы управления человеческими ресурсами)

Следующим этапом стратегического планирования конкурентоспособности работника выступает выработка мероприятий по реализации стратегии. Для этого разрабатываются конкретные способы и методы реализации стратегий. Например, на макроуровне (на внешнем рынке труда) на данном этапе стратегического планирования конкурентоспособности работника предполагаются разработка государственной политики по реализации программы повышения конкурентоспособности работников, определение средств достижения этой цели (инфраструктура страны, финансовые ресурсы страны, региона и т.п.) и распределение стратегических ресурсов.

Заключительный этап — оценка стратегий, что подразумевает определение совместимости стратегии с возможностями субъекта управления. Так, если в качестве субъекта управления выступает работник, то на данном этапе предполагается сопоставление возможностей работника (финансовых, интеллектуальных, мотивационных и т.п.) с выработанной стратегией поведения по повышению своей конкурентоспособности, а также оценка оптимальности выбранного варианта стратегии, оценка степени гибкости стратегии, ее адаптивности к динамике внешней среды, оценка

ресурсного обеспечения стратегии (наличие образовательных учреждений, центров и т.п.).

3.2. Управление конкурентоспособностью работника на внутреннем и внешнем рынках труда

Управление конкурентоспособностью работника — это деятельность различных субъектов (работника, службы управления персоналом, центра занятости), направленная на качественные преобразования конкурентоспособности работника, носящая системный и целенаправленный характер. Управление может принимать различные формы, может реализовываться в рамках концепции повышения, роста, развития или стимулирования, что, соответственно, предполагает набор специальных средств и методов. Таким образом, под управлением конкурентоспособностью работника будет пониматься целенаправленное воздействие субъектов управления на работника в отношении его конкурентоспособности.

Отметим, что управление конкурентоспособностью работников организации и управление персоналом организации не тождественны в своем функциональном значении и представляют собой обособленные процессы [99].

Итак, рассмотрим управление конкурентоспособностью работников с позиций системного подхода. Под управлением конкурентоспособностью работников понимается система взаимосвязи всех субъектов управления (служб управления персоналом организации, службы занятости населения, самого работника), деятельность которых направлена на повышение конкурентоспособности работника (работников) на внешнем или (и) внутреннем рынке труда. Предлагаемая система основана на подходах Р.А. Фатхутдинова к системе управления конкурентоспособностью различных объектов [135. С. 31–35]. Общие подходы Р.А. Фатхутдинова наполнены содержанием, соответствующим целям данного исследования.

Системы управления конкурентоспособностями работников (СУКСПР) на внутреннем или внешнем рынке труда представлены на рис. 3.7 и рис. 3.8. Отметим, что по своей форме и структуре системы организации управления конкурентоспособностью работников идентичны, отличия систем заключаются в содержании некоторых их подсистем.

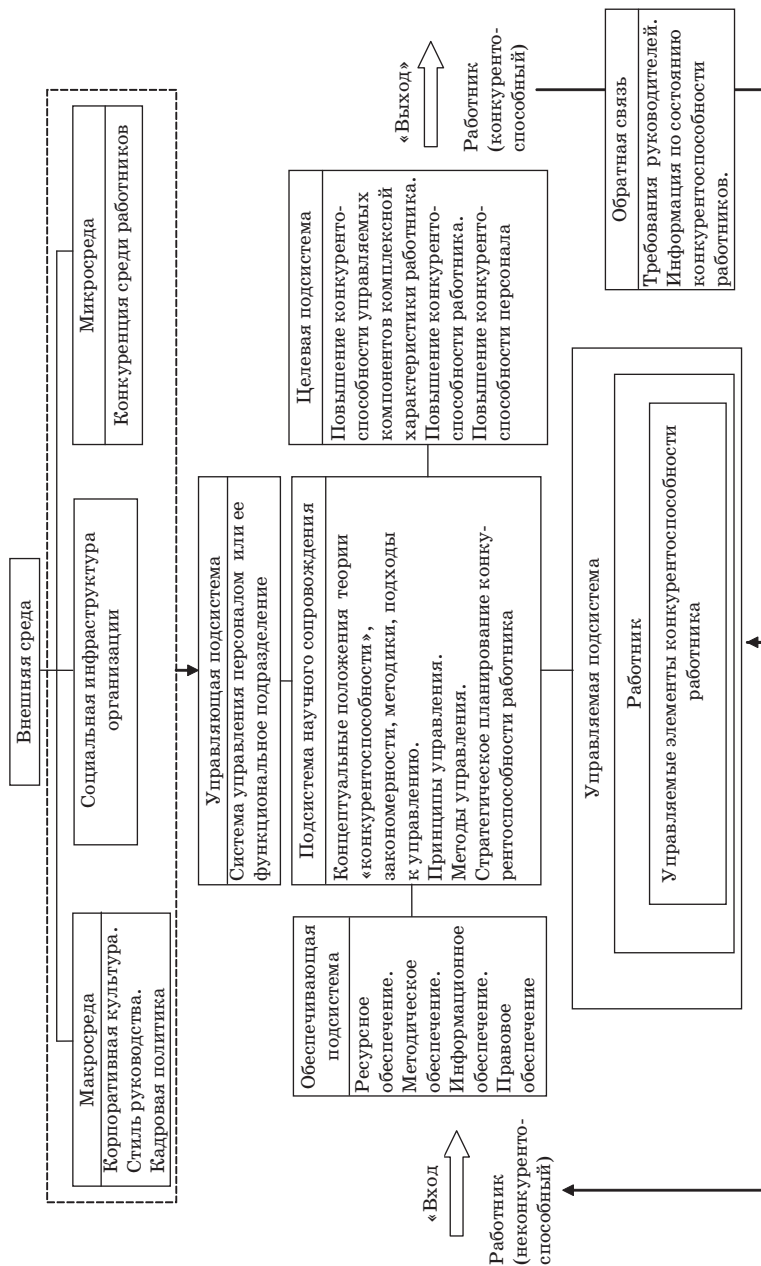


Рис. 3.7. СУКСМР на внутреннем рынке труда

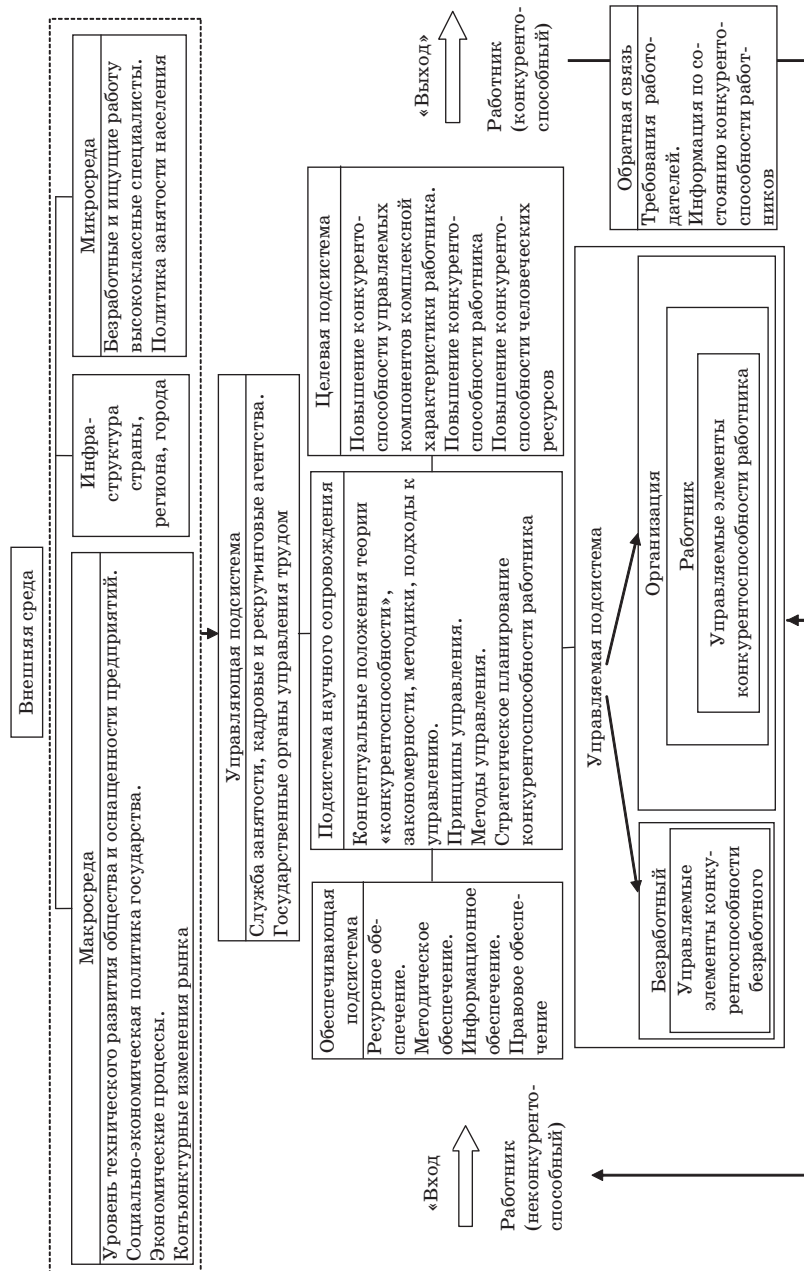


Рис. 3.8. СУЭСИР на внешнем рынке труда

Раскроем особенности формирования и содержания некоторых из подсистем системы управления конкурентоспособностью работников на примере СУКСПР на внутреннем рынке труда (см. рис. 3.7). Так, внешнее окружение системы может на «входе» иметь не только неконкурентоспособных работников, как это показано на рис. 3.7, но и конкурентоспособных, которые на «выходе» будут более конкурентоспособными, чем на «входе». Причем чем конкурентоспособнее работник на «входе», тем конкурентоспособнее он на «выходе» системы. Данное обстоятельство обосновывается законом синергии. Высокий показатель конкурентоспособности работника определяет успех управленческого воздействия, в результате которого работник имеет высокие показатели конкурентоспособности на «выходе» системы.

Основными условиями обеспечения эффективного функционирования системы являются высокие показатели конкурентоспособности работника по компонентам на «входе» системы, высокий уровень организации процесса управления конкурентоспособностью и высокое качество стратегического планирования управления конкурентоспособностью.

Такой компонент внешней среды СУКСПР, как инфраструктура, включает в себя комплекс непроизводственных подразделений организации, обеспечивающих условия для реализации цели управления конкурентоспособностью работников.

В основу формирования подсистемы научного сопровождения положены принципы управления (принцип научной обоснованности СУКСПР, принцип ориентации на инновационную деятельность и др.), методы управления [96. С. 98–99], подходы к управлению (инновационный, комплексный и др.) [134. С. 173–221] и т.д.

Согласно цели управления конкурентоспособностью работника, процесс управления направлен на ослабление вынужденной мотивации, что повышает конкурентоспособность работников. Повышая конкурентоспособность работников, мы тем самым снижаем их чувствительность к принудительным стимулам. Кроме того, исследователи проблемы конкурентоспособности отмечают, что высокая конкурентоспособность персонала организации, в частности высокая конкурентоспособность работников, обеспечивает эффективную и устойчивую работу самой организации. Наконец, высокая конкуренто-

способность работников обеспечивает конкурентоспособность всей страны [45. С. 8–12; 64. С. 83–87].

Целевая подсистема СУКСПР представляет собой совокупность целей и подцелей, поставленных субъектом управления для повышения конкурентоспособности работника. Данная подсистема состоит из следующих компонентов, т.е. потенциально возможных целей:

- улучшение состояния здоровья работника;
- мотивирование работника;
- повышение квалификации и профессиональной компетенции работника;
- повышение поведенческой гибкости работника;
- повышение интеллектуальной гибкости работника;
- повышение общеобразовательного (в том числе и культурного) уровня работника;
- улучшение условий труда работника;
- повышение эффективности труда работника;
- усиление функциональности профессии (делегирование, совмещение должностей, получение второй профессии);
- увеличение доходов работника;
- обеспечение социальной защищенности работника и др.

Перечисленные подцели данной подсистемы направлены на выполнение трех основных целей управления конкурентоспособностью работника: повышение конкурентоспособности управляемых компонентов конкурентоспособности работника, повышение конкурентоспособности работника в целом, повышение конкурентоспособности персонала организации (человеческих ресурсов). Задача повышения конкурентоспособности управляемых компонентов осуществляется посредством приобретения, усиления, приумножения и удержания работником конкурентных преимуществ, а также путем реализации его потенциала конкурентоспособности. При достижении данной цели реализуется следующая цель управления конкурентоспособностью — повышение конкурентоспособности работника в целом, которая, в свою очередь, направлена на реализацию цели по повышению конкурентоспособности персонала организации (человеческих ресурсов).

Основные элементы системы управления конкурентоспособностью работника на внешнем рынке труда подобны описанным (см. рис. 3.8). Различия связаны с уровнем, мас-

штабом и целями управления и касаются внешней среды СУКСПР, объектов, субъектов управления и ряда других моментов. Необходимо отметить, что если реализация СУКСПР на внутреннем рынке труда осуществляется организацией в соответствии с корпоративными стратегическими ориентирами, то СУКСПР на внешнем рынке труда должна формироваться целенаправленно и быть частью государственной политики в области развития человеческих ресурсов.

Таким образом, можно отметить определенную последовательность в реализации основных целей управления конкурентоспособностью работника. На рис. 3.9 отображена взаимосвязь подцелей СУКСПР и целей, последовательно реализуемых в процессе управления конкурентоспособностью работника.

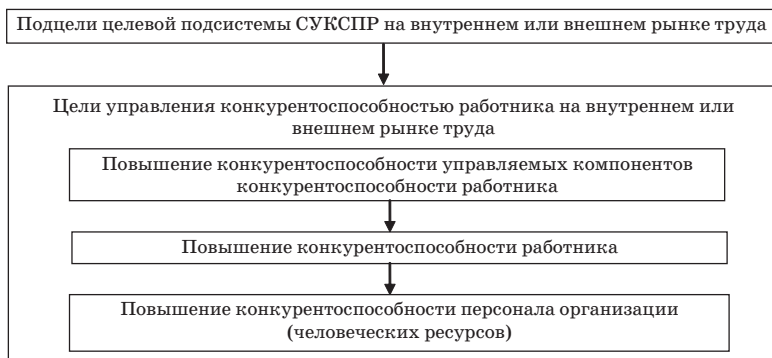


Рис. 3.9. Схема взаимосвязи подцелей СУКСПР и целей управления конкурентоспособностью работника

Управляемая подсистема СУКСПР содержит совокупность элементов комплексной характеристики, которые отобраны по признаку возможности оказания на них управленческого воздействия (состояние здоровья, мотивация, профессиональная компетенция, поведенческая и интеллектуальная гибкость, образовательный уровень, квалификация, результативность труда, функциональность профессии, доход).

Необходимо отметить особенность воздействия управляющей подсистемы на элементы конкурентоспособности работника как объект управления. На внешнем рынке труда управление конкурентоспособностью занятых работников происходит опосредованно, через экономические и социаль-

но-политические рычаги воздействия на организации, в которых заняты работники. Управление конкурентоспособностью безработных осуществляется путем прямого воздействия на состав элементов конкурентоспособности безработных (обучение и переподготовка, психологическая поддержка и пр.).

На внутреннем рынке труда управление конкурентоспособностью работника осуществляется путем непосредственного воздействия управляющих структур на управляемые элементы конкурентоспособности.

Заканчивая рассмотрение систем управления конкурентоспособностью работника на внешнем и внутреннем рынках труда, обобщим их существенные отличия (табл. 3.5).

Таблица 3.5

Сравнительная таблица качественных отличий систем управления конкурентоспособностью работника на внутреннем и внешнем рынках труда

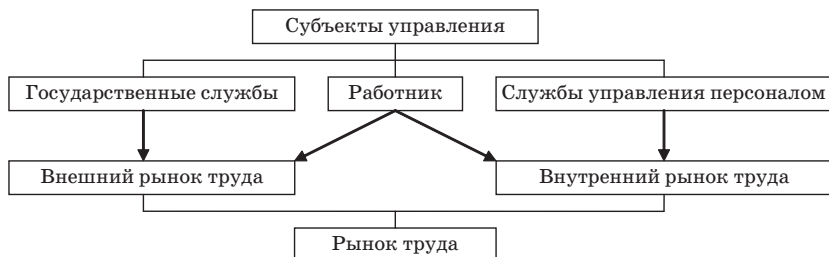
Подсистема СУКСПР	Особенности систем управления конкурентоспособностью работника на рынке труда	
	внутреннем	внешнем
Макросреда СУКСПР	Корпоративная культура организации, стиль руководства, кадровая политика организации	Уровень технического развития общества и оснащенность предприятий, социально-экономическая политика государства, экономические процессы, конъюнктурные изменения рынка
Инфраструктура	Корпоративный уровень влияния факторов конкурентоспособности	Институциональный уровень влияния факторов конкурентоспособности
Микросреда СУКСПР	Конкуренция среди работников организации, кадровое планирование	Безработные и ищущие работу высококлассные специалисты, служба занятости
Обратная связь СУКСПР	Корпоративный уровень формирования компонента	Институциональный уровень формирования компонента
Управляющая	Служба управления персоналом организации и ее структурные подразделения	Государственные органы управления человеческими ресурсами, служба занятости населения
Целевая	Повышение конкурентоспособности персонала организации	Повышение конкурентоспособности человеческих ресурсов страны (региона)
Обеспечивающая	Корпоративный уровень формирования подсистемы	Институциональный уровень формирования подсистемы
Управляемая	Работник организации	Безработные и занятые

Субъектами управления, таким образом, могут выступать в одном случае функциональные подразделения организации, в другом — государственные службы. В то же время необходимо отметить, что в качестве субъекта управления может выступать и сам работник, проявляющий инициативу в отношении повышения своей конкурентоспособности [138. С. 40–43].

Соответственно, необходимо построение агрегированной СУКСПР, которая объединяла бы предшествующие СУКСПР в единую систему. Таким образом, схема управления конкурентоспособностью работника в данном случае представляется агрегированной СУКСПР на рынке труда. Структура СУКСПР остается неизменной, а особенности агрегированной системы проявляются в содержании ее подсистем. Так, главным компонентом управляющей подсистемы становится работник. Содержание оставшихся элементов и подсистем системы управления, за исключением подсистемы научного сопровождения, претерпело изменения агрегирующего характера. Например, макросреда агрегированной СУКСПР на рынке труда включает факторы конкурентоспособности работника как на корпоративном уровне, так и на институциональном. Исключение составит целевая подсистема. Для работника цели повышения конкурентоспособности персонала организации и цели повышения конкурентоспособности человеческих ресурсов страны не являются приоритетными. Очевидно, что работник проявляет инициативу в отношении повышения своей конкурентоспособности исключительно в эгоистических целях — для улучшения материального положения, повышения и укрепления статусных позиций и т.п.

Проявление работником инициативы в повышении своей конкурентоспособности может рассматриваться с различных позиций. С одной стороны, проявленная работником инициатива действительно повышает его конкурентоспособность. Это происходит в том случае, если этот процесс целенаправлен, рационалистичен, т.е. существует потребность в повышении конкурентоспособности, или в том случае, когда деятельность по повышению конкурентоспособности оправдана получением реального результата. В случае стихийности, необдуманности принятия решения о повышении своей конкурентоспособности работник, как правило, не получает результата от предпринятых действий. В этом случае можно говорить о

мнимой конкурентоспособности работника (например, работник, получивший высшее образование и работающий не по специальности или занимающий должность, не соответствующую уровню его образования). В данном случае проявление работником инициативы в повышении своей конкурентоспособности может быть оценено негативно — усиливается структурный дисбаланс спроса и предложения на рынке труда, что свидетельствует о неэффективности использования человеческих ресурсов страны (региона).



Приоритет в управлении конкурентоспособностью работника должен оставаться за функциональными подразделениями организации или (на макроуровне) — за государственными органами, так как именно организованная и целенаправленная деятельность данных субъектов является наиболее эффективной, потому что они имеют более широкие возможности, по сравнению с работником, по организации и реализации процесса повышения конкурентоспособности. Кроме того, организованные структуры имеют возможность использования научных под-

ходов в планировании и управлении конкурентоспособностью работников, а также финансовые и другие ресурсы. Отсутствие управления конкурентоспособностью со стороны этих субъектов приводит к стихийности развития конкурентоспособности человеческих ресурсов, образующейся в результате проявления инициативы в повышении своей конкурентоспособности только со стороны работников, каждого в отдельности. Стихийность развития приводит к негативным последствиям, выражающимся в материальных, ресурсных (дисбаланс спроса и предложения на рынке труда) и прочих потерях.

В современной научной литературе понятие «управление» раскрывается с позиций системного, функционального и методологического подходов [59. С. 14]. Сущность и содержание управления конкурентоспособностью с позиций системного подхода раскрыты ранее. Рассмотрим управление конкурентоспособностью работника с позиций функционального подхода. В этом случае под управлением понимается целенаправленный процесс воздействия субъекта управления на объект управления для достижения определенных результатов. Ценность функционального подхода рассмотрения процесса повышения конкурентоспособности работников заключается в возможности поэтапного структурирования управленческой деятельности субъекта управления с учетом комплекса задач, реализуемых им на каждом этапе управленческой деятельности, т.е. по функциям управления. Функция управления — это направление или вид управленческой деятельности, характеризующийся обособленным комплексом задач и реализуемый с помощью использования специальных приемов и способов [98. С. 131; 149. С. 7].

Под управлением конкурентоспособностью работника (работников) в процессуальном аспекте мы понимаем процесс целенаправленного воздействия службы управления персоналом организации или ее структурных подразделений, или службы занятости населения, или иных структурных образований (в том числе и самого работника) на работника с учетом особенностей внешней среды с целью повышения его конкурентоспособности на внешнем или (и) внутреннем рынке труда.

Процесс управления конкурентоспособностью работника включает четыре этапа с характерной для каждого этапа спецификой (рис. 3.11).

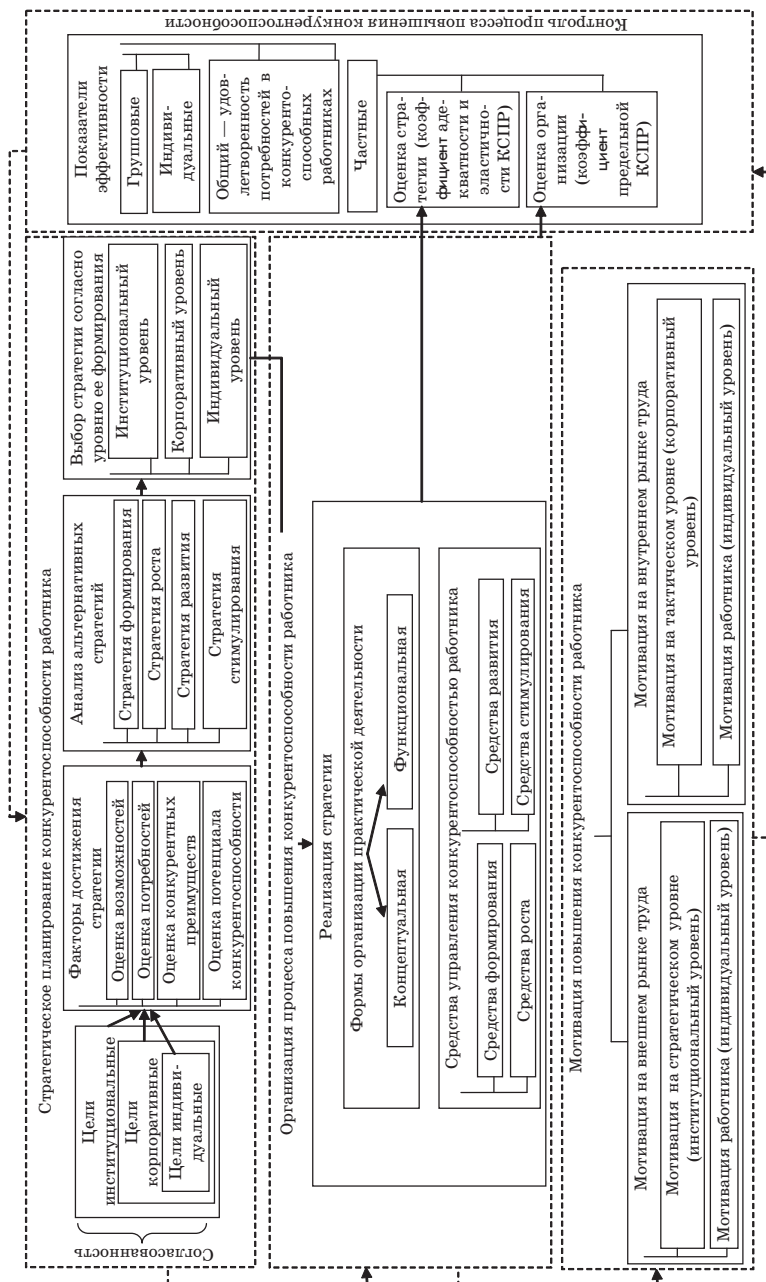


Рис. 3.11. Функциональная схема управления конкурентоспособностью работника на рынке труда

На первом этапе осуществляется деятельность субъекта управления по стратегическому планированию конкурентоспособности. Второй этап связан со способами организации управления, что в теоретическом аспекте подразумевает построение системы управления конкурентоспособностью работников, а в прикладном аспекте — способы осуществления практической деятельности по управлению (формирование механизма реализации управленческого воздействия на конкурентоспособность работника).

В современной научной литературе описываются различные подходы к организации практической деятельности по управлению конкурентоспособностью различных объектов и субъектов рыночных отношений. А.А. Крылов и Ю.В. Прушинский реализуют идею Р.А. Фатхутдинова, рассматривая управление с позиций системного подхода, в основу которого положен принцип конкурентоспособности. В частности, можно рассмотреть систему управления персоналом предприятия, а также кадровые проблемы, возникающие в процессе управления, и пути их решения с позиций комплексного подхода в рамках системного. Суть комплексного подхода состоит в том, что люди в процессе трудовой деятельности рассматриваются одновременно и как работники, обеспечивающие реализацию экономических целей предприятия, и как развивающиеся личности и сотрудники, принадлежащие к единой организационной системе. А.А. Крылов и Ю.В. Прушинский высказывают идею о формировании дееспособной системы управления персоналом и о необходимости создания службы управления персоналом нового типа, которая организовывалась бы на базе традиционных отделов кадров, организации труда и заработной платы, охраны труда и техники безопасности и др.

В связи с этим авторы предлагают концептуально новую модель системы управления персоналом предприятия, в основу которой положена система обеспечения конкурентоспособности объектов по Р.А. Фатхутдинову [135].

Ю. Забродин видит решение проблемы повышения качества кадрового потенциала российской экономики (тем самым затрагивая проблемы повышения его конкурентоспособности) в изменении государственной политики в области рационального использования и развития человеческих ресурсов [45. С. 8–12]. Таким образом, основой практической деятельнос-

ти по управлению конкурентоспособностью работника может выступать концепция (принцип) конкурентоспособности, соответственно которой выстраивается вся система управления персоналом (работниками) организации или вся система управления человеческими ресурсами региона, страны. В случае принятия в системе управления персоналом (человеческими ресурсами) концепции конкурентоспособности все функциональные обязанности по ее реализации возлагаются на подсистемы системы управления организации (региона, государства) [128. С. 92–95].

Альтернативным способом организации практической деятельности по управлению конкурентоспособностью работника выступает такой вид деятельности, как функциональная обязанность субъекта управления в отношении повышения конкурентоспособности работника (работников). В этом случае предполагается организация функциональных подразделений, управляющих структур, отвечающих за конкурентоспособность работников организации, региона или страны в целом и занимающихся управлением ею. Это может быть, например, создание в рамках организации службы управления конкурентоспособностью работников организации или в масштабах региона (страны) — комитетов по управлению конкурентоспособностью человеческих ресурсов (идея Р.А. Фатхутдинова).

Таким образом, описаны два альтернативных способа организации управления конкурентоспособностью работника: как концепция конкурентоспособности и как функция управления конкурентоспособностью работника. На основании выделенных способов организации определены две основные формы организации и реализации практической деятельности по управлению конкурентоспособностью работника: концептуальная и функциональная (рис. 3.12).

Необходимо отметить, что достижение целей управления конкурентоспособностью работника в рамках выделенных форм ее организации осуществляется с помощью средств управления конкурентоспособностью. Средства управления конкурентоспособностью — это мероприятия (меры), проводимые службой управления персоналом организации, а на макроуровне — мероприятия государственной политики в отношении работников, а также установление норм и правил или принципов в организационной структуре или установление концепту-

альных положений государственной политики. В современной системе управления персоналом применяется достаточное количество методов повышения эффективности использования человеческих ресурсов, например испытательный срок, кружки качества, тренинги, образовательные центры и т.п., а также разработка программ развития персонала организации. По нашему мнению, перечисленные методы могут выступать в качестве средств управления конкурентоспособностью работника.

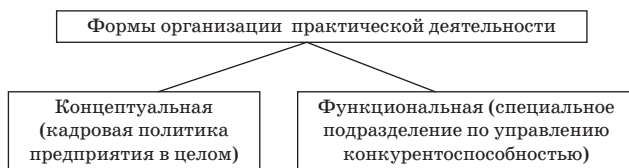


Рис. 3.12. Формы организации практической деятельности по управлению конкурентоспособностью работника

Целесообразно классифицировать средства (приемы) управления конкурентоспособностью работника по месту их применения. Каждой стадии жизненного цикла организации или экономики региона, страны, согласно обозначенным базовым стратегиям повышения конкурентоспособности работника, соответствует некоторый комплекс средств (методов) (рис. 3.13).

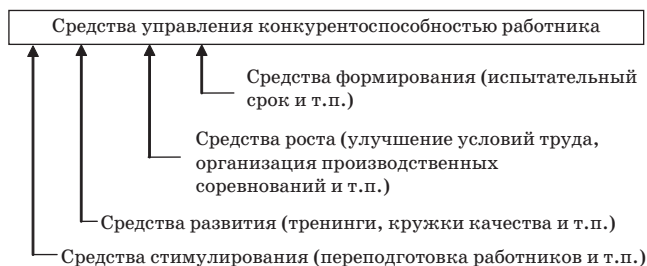


Рис. 3.13. Классификация средств управления конкурентоспособностью работника

К средствам формирования конкурентоспособности работника относятся те методы, которые способствуют приобретению работником «конкурентных преимуществ», например испытательный срок. Средства роста включают методы, способствующие усилению конкурентных преимуществ работни-

ка (организация производственных соревнований, улучшение условий труда и т.п.). К средствам развития относятся методы, преумножающие конкурентные преимущества работника, например повышение квалификации работников. К средствам стимулирования относятся методы, позволяющие реализовать стратегию стимулирования конкурентоспособности работника, направленную на удержание его конкурентных преимуществ. К таким средствам отнесем обучение работников, сокращение рабочего времени в целях предоставления работнику возможности применения своих способностей в иных сферах рыночных отношений, организацию внутрифирменных фондов, средства которых распределяются в целях повышения конкурентоспособности работников, и т.п.

Одной из основных функций управления в системе «человек–человек» является мотивация. В управлении конкурентоспособностью работника мотивация, как вид деятельности, направлена на работника, на формирование мотивов его поведения в повышении своей конкурентоспособности (в случае если субъект управления — работник) и в повышении конкурентоспособности работников (в случае если субъект управления — какое-либо структурное образование). Необходимо отметить, что субъекта управления, в том числе и самого работника, необходимо мотивировать к повышению конкурентоспособности. К сожалению, можно констатировать, что до сегодняшнего дня в кадровой политике российских промышленных предприятий преобладает пассивное поведение в управлении персоналом: не развитие персонала, а его использование; не индивидуальный, а общий подход к персоналу; не системный, а фрагментарный подход к мотивации персонала; не планирование и предупреждение, а борьба с последствиями («латание дыр»); не стратегический подход к управлению человеческими ресурсами, а оперативная работа с персоналом [13. С. 16–22].

Мотивы поведения в сфере повышения конкурентоспособности формируются на внутреннем и внешнем рынках труда. Причем на внешнем рынке труда заинтересованность в повышении конкурентоспособности работников, а в целом — человеческих ресурсов, проявляется со стороны государства, в то время как на внутреннем рынке труда — со стороны организаций. Таким образом, процесс формирования мотивов повышения конкурентоспособности работников на внешнем рынке

труда условно обозначен как «стратегическая мотивация», а формирование мотивов поведения на внутреннем рынке труда — как «тактическая мотивация» (безусловно, корпоративные мотивы должны сочетаться, согласовываться с институциональными мотивами). И в том и другом случаях сам работник также может выступать инициатором повышения своей конкурентоспособности — «индивидуальная мотивация».

Функция контроля в управлении конкурентоспособностью работника обеспечивает достижение цели (повышение конкурентоспособности). Осуществляется контроль путем расчета показателей эффективности. На основе использования результатов контроля принимаются следующие управленческие решения:

- корректировка намеченных стратегий в повышении конкурентоспособности работника;
- выработка новых стратегий (на основании измерения и оценки конкурентоспособности работников и на основании исследования конкурентных преимуществ и потенциала конкурентоспособности);
- организация управления (выбор способа реализации повышения конкурентоспособности работника как функции управления персоналом или как принципа управления персоналом);
- мотивация повышения конкурентоспособности.

Рассматривая управление конкурентоспособностью как процесс достижения работником конкурентоспособности на рынке труда, управленческое воздействие со стороны субъектов управления можно представить в виде оптимизационной задачи:

$$УКСРР = c_j(e_i) \rightarrow \max,$$

где $УКСРР$ — управление конкурентоспособностью работника; c_j — стратегии управления конкурентоспособностью работника; e_i — управляемые элементы комплексной характеристики.

Для оценки любого управленческого процесса используется категория эффективности. В научной литературе эффективность управления определяется как относительная характеристика результативности деятельности конкретной управляющей системы, которая отражается в различных показателях как объекта управления, так и собственно управ-

ленческой деятельности (субъекта управления), причем эти показатели бывают как количественными, так и качественными [98. С. 227]. Соответственно, «эффективность управления конкурентоспособностью работника» — относительная характеристика управленческой деятельности по повышению конкурентоспособности работника, отражающая степень результативности управленческого воздействия на работника.

Различают два вида эффективности: экономическую и социальную. В данной работе рассматривается социальный вид эффективности управления конкурентоспособностью работника на основе установленных взаимосвязи и взаимного влияния трудовой мотивации и конкурентоспособности.

В то же время существует возможность рассмотрения экономической эффективности управления конкурентоспособностью. В научной литературе отмечается взаимосвязь между конкурентоспособностью работников и производительностью их труда и прочими экономическими оценочными показателями успешности функционирования организации. В этом случае эффективность управления конкурентоспособностью работника (работников) выражается экономическими показателями, отражающими соотношение полученного эффекта (стоимостного или количественного) и затраченных на повышение конкурентоспособности работника средств.

Социальная эффективность управления конкурентоспособностью работника выражает степень удовлетворенности потребностей субъектов экономической деятельности (организации или экономики региона, страны) в конкурентоспособных работниках. Для характеристики социальной эффективности могут быть использованы следующие показатели:

1. Обобщенный показатель эффективности управления конкурентоспособностью работников (работника) $\mathcal{E}f_{\text{УКСР}}$. Он находится как отношение количества конкурентоспособных работников к количеству неконкурентоспособных. Если показатель эффективности больше единицы ($\mathcal{E}f_{\text{УКСР}} > 1$) или его значение больше предыдущего ($\mathcal{E}f_{\text{УКСР}_2} > \mathcal{E}f_{\text{УКСР}_1}$), то управление конкурентоспособностью работников признается эффективным, в противном случае — неэффективным. Если мы говорим об управленческом воздействии на одного работника, то в этом случае эффективность определится по факту конкурентоспособности этого работника. Социальный аспект

эффективности управления в данном случае заключается в следующем: относительно высокий показатель эффективности обуславливает меньшую чувствительность работника к принудительным стимулам к труду.

2. Частные показатели эффективности управления конкурентоспособностью работников (работника). В качестве частных показателей эффективности управления конкурентоспособностью работников могут быть использованы аналитические показатели, описанные в методике измерения конкурентоспособности работника (см. разд. 2.2):

– коэффициент адекватности (отражает степень соответствия или степень достижения желательной конкурентоспособности):

$$k_{a\partial} = \frac{\overline{npKСПР^P_{КСПР_H}} - \overline{npKСПР^{\min}_{КСПР_H}}}{\overline{KСПР_H} - \overline{npKСПР^{\min}_{КСПР_H}}}; \quad (3.1)$$

$$k_{a\partial_j} = \frac{\overline{np_jKСПР^P_{cp\ КСПР_H}} - \overline{np_jKСПР^{\min}_{КСПР_H}}}{\overline{KСПР^H_j} - \overline{np_jKСПР^{\min}_{КСПР_H}}}, \quad (3.2)$$

где $\overline{np_jKСПР^P_{cp\ КСПР_H}}$ — проекция вектора средней реальной конкурентоспособности j -й группы работников на вектор номинальной конкурентоспособности.

Коэффициент адекватности, выражаемый формулой (3.1), характеризует эффективность управления конкурентоспособностью работника, где стремление коэффициента адекватности к единице ($k_{a\partial} \rightarrow 1$) отражает высокий уровень эффективности управления, а стремление к нулю ($k_{a\partial} \rightarrow 0$) — низкий уровень эффективности управления. Коэффициент адекватности, выражаемый формулой (3.2), характеризует эффективность управления конкурентоспособностью j -й группы работников;

– полезность (характеризует организацию управления, эффективность которой выражается в скорости изменения конкурентоспособности):

$$KСПР'(t) = MKСПР(t) = \frac{KСПР(t_1) - KСПР(t_2)}{t_2 - t_1}; \quad (3.3)$$

$$KСПР'_j(t) = MKСПР_j(t) = \frac{KСПР_j(t_1) - KСПР_j(t_2)}{t_2 - t_1}, \quad (3.4)$$

где $KСПР_j$ — средняя конкурентоспособность j -й категории работников.

Полезность работника, выражаемая формулой (3.3), характеризует эффективность управления конкурентоспособностью работника, если значение показателя полезности меньше нуля ($МКСПР(t) < 0$). Превышение предыдущего показателя над последующим характеризует управление как неэффективное (бесполезное), а значение показателя полезности больше нуля ($МКСПР(t) > 0$) и превышение последующего показателя над предыдущим характеризует управление как эффективное. Полезность работника, выражаемая формулой (3.4), характеризует эффективность управления конкурентоспособностью j -й категории работников (рабочие, специалисты, руководители);

– эластичность конкурентоспособности (отражает степень чувствительности изменения конкурентоспособности в зависимости от изменения ее компонента):

$$E_{КСР_i} = \frac{\frac{КСР_{t_1} - КСР_{t_2}}{КСР_{t_1}}}{\frac{c_{it_1} x_{it_1} - c_{it_2} x_{it_2}}{c_{it_1} x_{it_1}}}; \quad (3.5)$$

$$E_{КСР_{ji}} = \frac{\frac{КСР_{jt_1} - КСР_{jt_2}}{КСР_{jt_1}}}{\frac{c_{jit_1} x_{jit_1} - c_{jit_2} x_{jit_2}}{c_{jit_1} x_{jit_1}}}. \quad (3.6)$$

Показатель эластичности конкурентоспособности, выражаемый формулой (3.5), характеризует эффективность реализации управленческой стратегии. Если значение показателя по какому-либо компоненту конкурентоспособности меньше ($E_{КСР_i} < 0$) аналогичных показателей других компонентов, то управление данным компонентом конкурентоспособности считается эффективным. Более того, совпадение соответствующего показателя с выбранным характером стратегии управления конкурентоспособностью работника характеризует управление как эффективное. Более высокий показатель эластичности конкурентоспособности ($E_{КСР_i} > 0$) относительно показателей других компонентов свидетельствует, что управление данным

компонентом конкурентоспособности неэффективно. Показатель эластичности конкурентоспособности, выражаемый формулой (3.6), характеризует эффективность реализации управленческой стратегии в отношении j -й категории работников.

Приведенная система показателей эффективности управления конкурентоспособностью работника (работников) (табл. 3.6) формирует методику оценки эффективности управления. Методика включает обобщенный показатель, непосредственно характеризующий эффективность управления конкурентоспособностью работника (работников), и несколько частных показателей, косвенно характеризующих процесс управления конкурентоспособностью. Суть косвенных показателей эффективности управления конкурентоспособностью отражена в табл. 3.7.

Таблица 3.6

Показатели эффективности управления конкурентоспособностью работника (работников)

Оценочные показатели	Объекты оценки	
	Работник	Работники
Обобщенный показатель	По факту конкурентоспособности	$\Delta\phi_{УКСР}$
Частные показатели		
Коэффициент адекватности	$k_{ад}$	$k_{адj}$
Полезность	$МКСР(t)$	$МКСР_j(t)$
Эластичность	$E_{КСРi}$	$E_{КСРj}$

Таблица 3.7

Экономический смысл частных показателей эффективности управления конкурентоспособностью

Частный показатель	Экономический смысл показателя
Коэффициент адекватности	Оценки степени достижения работником желательной конкурентоспособности
Полезность	Оценка эффективности выбранных средств, методов, способов управления конкурентоспособностью
Эластичность	Оценка степени реализации этапов стратегии или самой стратегии по управлению конкурентоспособностью

Дифференциация понятий «управление конкурентоспособностью работников» и «управление конкурентоспособностью персонала организации» [99] определяет необходимость

дифференциации оценочных категорий эффективности и конкурентоспособности в отношении человеческих ресурсов организации (индивид и коллектив). По нашему мнению, необходимо разграничивать понятия «эффективность управления конкурентоспособностью персонала организации» и «эффективность управления конкурентоспособностью работников организации», в равной степени как «управление конкурентоспособностью персонала организации» и «управление конкурентоспособностью работников организации». Эти понятия несут различную смысловую нагрузку. Например, эффективной мерой по повышению конкурентоспособности персонала организации может стать увольнение неконкурентоспособных сотрудников, что в итоге повысит конкурентоспособность персонала организации, но не повысит конкурентоспособности сотрудников организации. Требования конкурентоспособности предъявляются персоналу организации как единому целому. С другой стороны, повышение конкурентоспособности отдельных работников организации по собственной инициативе может не способствовать повышению конкурентоспособности всего персонала. В ряде случаев (например, целенаправленное повышение квалификации отдельных сотрудников, обусловленное потребностями организации) будет достигаться как повышение конкурентоспособности этих работников, так и персонала организации в целом.

Таким образом, эффективность управления конкурентоспособностью работников или персонала организации — это относительная характеристика управления, выражающая степень удовлетворенности потребностей организации (экономики региона, страны) в конкурентоспособных работниках или конкурентоспособном персонале (конкурентоспособных человеческих ресурсах) и отражающаяся в количественных показателях эффективности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключении кратко сформулируем основные положения и выводы. В работе дополнены теоретические представления о понятии «конкурентоспособность работника» и выделены два подхода к рассмотрению данного понятия. Разработано положение о конкурентоспособности как об оценочной экономической категории и дано соответствующее определение. Определены и классифицированы факторы конкурентоспособности работника, на основании чего выделены и структурированы элементы и компоненты конкурентоспособности работника как комплексной характеристики.

Установлена взаимосвязь конкурентоспособности работника и его мотивации, а также определена роль мотивации в повышении конкурентоспособности работника. Доказано, что механизмы мотивации принуждения снижают общий уровень конкурентоспособности работника, что, в свою очередь, влечет воспроизводство мотивации принуждения.

В качестве альтернативы существующим методикам измерения и оценки конкурентоспособности в монографии раскрыты методика измерения (способ получения показателя конкурентоспособности) и методика оценки (способ установления ценности работника) конкурентоспособности работников, сущностная сторона которых представляется показателем конкурентоспособности (условно-абсолютной величиной).

Для вычисления показателя конкурентоспособности работника предложена расчетная формула — математическая интерпретация модели конкурентоспособности субъекта или объекта рыночных отношений. Таким образом, были решены задачи по представлению качественной характеристики работника количественной величиной, что значительно расширяет и упрощает аналитическую работу по исследованию конкурентоспособности, и задачи оценки конкурентоспособности работника.

Апробация методики измерения и методики оценки конкурентоспособности работника подтвердила возможность получения достоверной информации о конкурентоспособности работников, показала возможность ее целесообразного применения в отношении различных функциональных групп и ка-

тегорий работников, а также в отношении различных по численности групп работников.

Показана возможность широкого использования разработанных методик за пределами промышленных предприятий. Кроме того, при минимальной адаптации методика может быть использована для измерения конкурентоспособности самых разных объектов и субъектов рыночных отношений, а не только работника.

В аспекте управления конкурентоспособностью работника решены такие организационно-методические задачи, как анализ и оценка внешней среды субъекта управления конкурентоспособностью, анализ и оценка состава конкурентоспособности работника, формирование и выбор стратегии повышения конкурентоспособности работника, формирование системы управления конкурентоспособностью работника, выбор формы реализации практической деятельности по управлению конкурентоспособностью, выбор средств повышения конкурентоспособности. Выделены и классифицированы виды конкурентоспособностей.

Положения, изложенные в монографии, определяют развитие ряда исследовательских направлений. Так, одним из возможных направлений исследований может стать установление зависимости эффективности функционирования организации от конкурентоспособности ее человеческих (трудовых) ресурсов. Кроме того, возможно проведение исследований в направлении изучения специфики свойств конкурентоспособности работников или персонала организации, например определение приемлемого для организации уровня конкурентоспособности работников различных функциональных, профессиональных и статусных групп. Отметим, что исходные теоретические установки для исследований такого рода в определенной мере представлены в настоящей монографии.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абакумова Н.Н. Экономика и социология труда / Н.Н. Абакумова. — Новосибирск: Изд-во НГАЭиУ, 1997. — 287 с.
2. Адамчук В.В. Экономика и социология труда / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. — М.: Юнити, 2001. — 407 с.
3. Адрианов В.Д. Россия в мировой экономике: сравнительная конкурентоспособность / В.Д. Адрианов // Международная жизнь. — 2000. — № 8–9. — С. 118–133.
4. Азоев Г.Л. Конкуренция: анализ, стратегия и практика / Г.Л. Азоев — М.: Центр экономики и маркетинга, 1996. — 208 с.
5. Александрова А.Б. Конкурентоспособность молодежи на рынке труда в контексте переходного общества / А.Б. Александрова // Социология. — 1998. — № 2. — С. 76–81.
6. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: учеб. для вузов / Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин. — М.: Банки и биржи: Юнити, 1998. — 423 с.
7. Бакуменко М. Подготовка конкурентоспособных специалистов / М. Бакуменко, Н. Шабалина // Человеческие ресурсы. — 1999. — № 1–2. — С. 47–48.
8. Барголец С.Б. Экономический анализ хозяйственной деятельности предприятий и объединений / под ред. С.Б. Баргольца, Г.М. Тация. — М.: Финансы и статистика, 1986. — 408 с.
9. Белейчева А. Послевузовская аттестация — новый взгляд на проблему подбора персонала / А. Белейчева, Е. Гаффорова // Управление персоналом. — 2003. — № 1. — С. 28–31.
10. Бешелев С.Д. Математико-статистические методы экспертных оценок / С.Д. Бешелев, Ф.Г. Гурвич. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Статистика, 1980. — 263 с.
11. Богарева Т. Как повышать конкурентоспособность организации / Т. Богарева // Управление персоналом. — 2003. — № 4. — С. 38–39.
12. Богомолова Т.Ю. Влияние мобильности населения по доходам на изменение неравенства в их распределении / Т.Ю. Богомолова, В.С. Топилина, П.С. Ростовцев // Проблемы прогнозирования. — 2002. — № 2. — С. 48–56.
13. Бойдаченко П. Аттестация персонала: (Опыт комплексной оценки персонала в ОАО «Газавтоматика», ОАО «Газпром») / П. Бойдаченко // Кадровик. — 2003. — № 5. — С. 17–22.
14. Большая советская энциклопедия: в 30 т. / гл. ред. А.М. Прохоров. — 3-е изд. — М.: Сов. энцикл., 1973. — Т. 8. — 592 с.

15. Брагин В. Оценка естественного уровня безработицы в России в 1994–2003 гг.: эмпир. анализ / В. Брагин, В. Осаковский // Вопросы экономики. — 2004. — № 3. — С. 95–104.

16. Бронштейн И.Н. Справочник по математике для инженеров и учащихся втузов / И.Н. Бронштейн, К.А. Семенделев. — 15-е изд. — М.: Наука: Физматлит, 1998. — 608 с.

17. Былков В.Г. Маркетинговая стратегия регулирования регионального рынка труда / В.Г. Былков. — Иркутск: Изд-во ИГЭА, 2000. — 121 с.

18. Былков В.Г. Экономические факторы управления системой регионального рынка труда / В.Г. Былков. — М.: Изд-во ИГЭА, 1996. — 207 с.

19. Ващекин Н.П. Маркетинг / Н.П. Ващекин [и др.]. — М.: МГУК, 1999. — 570 с.

20. Винокуров М.А. Трудовые ресурсы региона и рынок труда: (на примере Иркутской области) / М.А. Винокуров. — Иркутск: Изд-во Иркут. ун-та, 1991. — 248 с.

21. Вишневская Н.Т. Рынок труда в конце ХХI века, основные тенденции / Н.Т. Вишневская // Труд за рубежом. — 2001. — № 2. — С. 3–26.

22. Волгин Н.А. Экономика труда: (социально-трудовые отношения) / под ред. Н.А. Волгина, Ю.Д. Одегова. — М.: Экзамен, 2002. — 736 с.

23. Воловская Н.М. Экономика и социология труда: учеб. пособие / Н.М. Воловская. — М.: ИНФРА-М; Новосибирск: Сиб. соглашение, 2001. — 204 с.

24. Воронов А. Производительность труда и конкурентоспособность: две стороны одной медали / А. Воронов // Человек и труд. — 2002. — № 12. — С. 66–69.

25. Всемирная энциклопедия: философия / гл. науч. сост. А.А. Грицанов. — М.: АСТ; Минск: Хорвест: Соврем. литератор, 2001. — 1312 с.

26. Гарузова Л. Мировой рынок занятости / Л. Гарузова // Служба кадров. — 2002. — № 10. — С. 23–31.

27. Гельвановский М.И. Национальная конкурентоспособность: понятия, факторы, показатели / М.И. Гельвановский [и др.] // Вопросы статистики. — 1999. — № 12. — С. 15–21.

28. Гельвановский М. Конкурентоспособность в микро-, мезо- и макроуровневом измерении / М. Гельвановский [и др.] // Российский экономический журнал. — 1998. — № 3. — С. 67–77.

29. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов / Б.М. Генкин. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Норма: ИНФРА-М, 1999. — 412 с.

30. Генкин Б.М. Основы управления персоналом: учеб. для вузов / Б.М. Генкин. — М.: Высш. шк., 1996. — 383 с.

31. Гимпельсон В. Реструктурирование занятости на российских предприятиях / В. Гимпельсон, Д. Липпольдт // Мировая экономика и международные отношения. — 1996. — № 7. — С. 21–25.

32. Гимпельсон В.Е. Дефицит квалификации и навыков на рынке труда: недостаток предложения, ограничения спроса или ложные сигналы работодателей? / В.Е. Гимпельсон. — М.: ГУ ВШЭ, 2004. — С. 7.

33. Гиппенрейтер Ю.Б. Психология индивидуальных различий / Ю.Б. Гиппенрейтер, В.Я. Романова. — М.: JePo, 2000. — 776 с. (Хрестоматия по психологии).

34. Глушченко Е.В. Теория управления: учеб. курс / Е.В. Глушченко, Е.В. Захарова, Ю.В. Тихонравов. — М.: Вестник, 1997. — 336 с.

35. Голоденко В. Им тяжело конкурировать со здоровыми / В. Голоденко // Профсозы и экономика. — 1993. — № 1. — С. 37–41.

36. Горев В.П. Конкурентное преимущество фирмы: учеб. пособие / В.П. Горев. — Иркутск: Изд-во ИГЭА, 2000. — 80 с.

37. Горемыкин В.А. Экономическая стратегия предприятия: учеб. / В.А. Горемыкин, О.А. Богомолов. — М.: Филинъ: Рилант, 2001. — 506 с.

38. Греф Г. Программа правительства на ближайшие три года / Г. Греф // Экономика. Право. Менеджмент. — 2003. — № 25. — С. 5–6.

39. Даниленко Н.Н. Влияние развития сферы услуг на состояние занятости населения: учеб. пособие / Н.Н. Даниленко. — Иркутск: Изд-во ИГЭА, 2002. — 75 с.

40. Даниленко Н.Н. Маркетинговый подход в регулировании рынка труда / Н.Н. Даниленко // Условия жизнеобеспечения в регионе и НТП: материалы к обсуждению республ. конф. — Иркутск, 1991. — С. 80–82.

41. Даниленко Н.Н. Эффективная занятость: учеб. пособие / Н.Н. Даниленко. — Иркутск: Изд-во ИГЭА, 1997. — 88 с.

42. Егоршин А.П. Управление персоналом: учеб. / А.П. Егоршин. — Н. Новгород: НИИБ, 1997. — 607 с.

43. Елисеева И.И. Общая теория статистики: учеб. / И.И. Елисеева, М.М. Юзбашев. — 5-е изд., перераб. и доп. — М.: Финансы и статистика, 2004. — 456 с.

44. Ельцин Б.Н. Россия на рубеже эпох.: ежегод. послание Президента / Б.Н. Ельцин // Российская газета. — 1999. — 31 марта.

45. Забродин Ю. Качество персонала — успех российских реформ / Ю. Забродин // Служба кадров. — 2000. — № 9. — С. 8–12.

46. Зарубина Ю.В. Обеспечение конкурентных преимуществ на макро- и мезоуровнях экономических систем: автореф. дис. ... канд. экон. наук / Ю.В. Зарубина. — Иркутск, 2003. — 24 с.

47. Ивановская Л. Конкурентоспособность управленческого персонала / Л. Ивановская, Н. Суслова // Маркетинг. — 1999. — № 6. — С. 35–46.

48. Ивлев Ю.В. Логика: учеб. для вузов / Ю.В. Ивлев. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Логос, 2001. — 272 с.

49. Ильин А.И. Планирование на предприятии: учеб. пособие: в 2 ч. / А.И. Ильин. — Минск: ООО «Новое знание», 2000. — Ч. 1. — 312 с.

50. Инвестиции в человека — генератор развития // Служба кадров. — 2002. — № 2. — С. 3–6.

51. Иноземцев В. Цель и структура корпорации как основы ее конкурентоспособности / В. Иноземцев // Проблемы теории и практики управления. — 2001. — № 3. — С. 63–68.

52. Иноземцев В.Л. «Класс интеллектуалов» в постиндустриальном обществе / В.Л. Иноземцев // Социологические исследования. — 2000. — № 6. — С. 67–77.

53. Иозайтис В.С. Экономико-математическое моделирование производственных систем: учеб. пособие / В.С. Иозайтис, Ю.А. Львов. — М.: Высш. шк., 1991. — 192 с.

54. Исикава К. Японские методы управления качеством / К. Исикава. — М.: Экономика, 1988. — 215 с.

55. Какой рынок труда нужен российской экономике? Перспективы реформирования трудовых отношений: сб. ст. / под ред. Р.И. Капелюшникова. — М.: ОГИ, 2003. — 128 с.

56. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации / Р.И. Капелюшников. — М.: ГУ ВШЭ, 2001. — 309 с.

57. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учеб. / А.Я. Кибанов. — 2-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2002. — 638 с.

58. Кныш М.И. Конкурентные стратегии: учеб. пособие / М.И. Кныш. — СПб.: Б.и, 2000. — 284 с.

59. Козбаненко В.А. Государственное управление: Основы теории и организации: учеб. / В.А. Козбаненко. — М.: Статус, 2000. — 912 с.

60. Кротов А. Социально незащищенное население на рынке труда / А. Кротов // Человек и труд. — 1994. — № 12. — С. 43–47.

61. Крылов А.А. Управление персоналом предприятия: учеб. пособие для вузов / А.А. Крылов, Ю.В. Прушинский. — М.: Юнити-ДАНА, 2002. — 495 с.

62. Кузнецов С.В. Мотивация трудовой деятельности и проблемы повышения конкурентоспособности работников / С.В. Кузнецов, Э.Н. Ильяшенко // Гуманитарные науки. — 1997. — № 4. — С. 54–58.

63. Курганский С.А. Институциональные аспекты теории человеческого капитала / С.А. Курганский, Н.Н. Даниленко, И.С. Долгополова. — Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2005. — 122 с.

64. Лапин А. Формирование системы управления персоналом: (рыночные и микроэкономические аспекты) / А. Лапин // Проблемы теории и практики управления. — 2000. — № 5. — С. 83–87.

65. Левада Ю.А. Человек советский: проблема реконструкций исходных форм / Ю.А. Левада // Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. — 2001. — № 2. — С. 7–16.

66. Липатова М.Е. Особенности карьерных продвижений за рубежом / М.Е. Липатова // Социологические исследования. — 2001. — № 12. — С. 51–59.

67. Лифиц И.М. Теория и практика оценки конкурентоспособности товаров и услуг / И.М. Лифиц. — М.: Юрайт-М, 2001. — 224 с.

68. Лодинов И.Д. Совершенствование управления экономикой на основе японской модели менеджмента / И.Д. Лодинов, В.А. Проников. — М.: Информэлектро, 1990. — 234 с.

69. Магура М.И. Оценка работы персонала: практ. пособие / М.И. Магура, М.Б. Курбатова. — М.: ЗАО «Бизнес-школа “Интел-Синтез”», 2001. — 144 с.

70. Макконнелл К.Т. Экономикс: принципы, проблемы и политика: в 2 т. / К.Т. Макконнелл, С.Л. Брю: пер. с 13-го англ. изд. — М.: ИНФРА-М, 2000. — Т. 2. — 528 с.

71. Марцинкевич В.И. Экономика человека: учеб. пособие для вузов / В.И. Марцинкевич, И.В. Соболева. М.: Аспект Пресс, 1995. — 286 с.

72. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. — М.: Знание, 1996. — 234 с.

73. Маскаленко А.Т. Методологические проблемы научного исследования / Т.А. Маскаленко. — Новосибирск: Наука, 1984. — 314 с.

74. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: учеб. пособие / Е.В. Маслов; под ред. П.В. Шеметова. — М.: ИНФРА-М; Новосибирск: Изд-во НГАЭиУ, 1998. — 312 с.

75. Матрусова Т.Н. Рабочее время, проблемы японской экономики / Т.Н. Матрусова // Труд за рубежом. — 2002. — № 1. — С. 44–64.

76. Мильнер Б.З. Теория организации: учеб. / Б.З. Мильнер. — 2-е изд. — М.: ИНФРА-М, 1999. — 480 с.

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

78. Митина Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности / Л.М. Митина. — М.: НПО «МОДЭК», 2002. — 400 с.

79. Михеева Л.Д. Пути повышения конкурентоспособности специалистов на рынке труда / Л.Д. Михеева // Молодежь в условиях социально-экономических реформ: материалы междунар. науч.-практ. конф., 26–28 сент. 1995 г. — СПб., 1995. — Вып. 1. — С. 23–25.

80. Могилевский В.Д. Методология систем: вербальный подход / В.Д. Могилевский. — М.: Экономика, 1999. — 251 с.

81. Московская А.А. Стереотипы или конкуренция? Анализ некоторых гендерных предпочтений работодателей / А.А. Московская // Социологические исследования. — 2002. — № 3. — С. 52–61.

82. Новейший философский словарь / сост. А.А. Грицанов. — Минск: Изд. В.М. Скаун, 1998. — 896 с.

83. Ньюторм Дж.В. Организационное поведение: пер. с англ. / Дж.В. Ньюторм, К. Дэвис. — СПб.: Питер, 2000. — 448 с.

84. Озерникова Т.Г. Адаптация и карьера специалистов по труду и кадрам: результаты исследования / Т.Г. Озерникова [и др.] // Экономика труда и управление персоналом: проблемы и перспективы развития: материалы третьей регион. науч.-практ. конф. — Иркутск, 2003. — С. 105–109.

85. Озерникова Т.Г. Особенности трудовой мотивации в переходной экономике / Т.Г. Озерникова. — Иркутск: Изд-во ИГЭА, 2001. — 278 с.

86. Озерникова Т.Г. Развитие системы стимулов к труду / Т.Г. Озерникова. — Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2002. — 203 с.

87. Озерникова Т.Г. Принуждение к труду и вынужденная мотивация в современной России / Т.Г. Озерникова // Поиск эффективных институтов для России XXI века // <http://www.ecsocman.edu.ru>.

88. Орлов А. Истинная цена деловых связей / А. Орлов // Кадры. — 2002. — № 11. — С. 27–34.

89. Патрушев В.Д. Удовлетворенность трудом и изменение ее степени с 1986 по 1995 год / В.Д. Патрушев // Повседневная жизнедеятельность и трудовое поведение работающего населения. — М., 1998. — С. 144.

90. Петров В. Конкурентоспособность / В. Петров // Риск. — 1999. — № 4. — С. 4–11.

91. Подольская Н.П. Методические аспекты оценки кадровой ситуации на промышленных предприятиях Алтайского края: автореф. дис. ... канд. экон. наук / Н.П. Подольская. — Барнаул, 2003. — 24 с.

92. Попов А.А. Анализ и моделирование трудовых показателей: учеб. / А.А. Попов. — 2-е изд., доп. и перераб. — М.: Финансы и статистика, 1999. — 208 с.

93. Попов С.Г. Внешнеэкономическая деятельность фирмы: Особенности менеджмента и маркетинга: учеб. пособие / С.Г. Попов. — 3-е изд., доп. — М.: Ось-89, 2000. — 288 с.

94. Портер М. Конкуренция: учеб. пособ.; пер. с англ. / М. Портер. — М.: Вильямс, 2000. — 495 с.

95. Портер М. Международная конкуренция: пер. с англ. / М. Портер; под ред. и с предисл. В.Д. Щетинина. — М.: Междунар. отношения, 1993. — 895 с.

96. Поршнев А.Г. Управление организацией: учеб. / А.Г. Поршнев, З.П. Румянцева, Н.А. Саломатина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 1999. — 669 с.

97. Права человека: основные международные документы. — М.: Междунар. отношения, 1980. — 576 с.

98. Практикум по теории управления: учеб. пособие / В.Н. Парахина [и др.]; под ред. В.Н. Парахиной, Л.И. Ушвицкого. — М.: Финансы и статистика, 2003. — 272 с.

99. Проблемы формирования и использования кадрового потенциала в современной России: сб. науч. тр. / под ред. М.А. Винокурова. — Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2005. — 136 с.

100. Прокудина Н. Город и развитие персонала / Н. Прокудина // Служба кадров. — 2002. — № 10. — С. 21–22.

101. Пугачев В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: учеб. / В.П. Пугачев. — М.: Аспект Пресс, 2000. — 285 с.

102. Радаев В.В. Работающие бедные: велик ли запас прочности / В.В. Радаев // Экономическая социология. — 2000. — Т. 1, № 1 // <http://ecsoc.msses.ru>.

103. Радаев В.В. Что такое конкуренция? / В.В. Радаев // Экономическая социология. — 2003. — Т. 4, № 2 // <http://ecsoc.msses.ru>.

104. Радаев В.В. Экономическая социология / В.В. Радаев. — М.: Аспект Пресс, 1998. — 386 с.

105. Риггс Дж. Производственные системы: планирование, анализ, контроль: пер. с англ. — М.: Прогресс, 1972. — 340 с.

106. Розанова В.А. Эффективность и конкурентоспособность организации / В.А. Розанова // Быстрая продажа. — 1998. — № 11. — С. 25–48.

107. Россия в цифрах: 2003 г.: крат. стат. сб. / Госкомстат России; под ред. В.Л. Соколина. — М., 2003. — 398 с.

108. Руденко Г.Г. Специфика положения молодежи на рынке труда / Г.Г. Руденко, А.Р. Савелов // Социологические исследования. — 2002. — № 5. — С. 101–106.

109. Рынок труда: учеб. / В.С. Буланов [и др.]; под. общ. ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. — М.: Экзамен, 2000. — 448 с.

110. Самаруха В.И. Основы регионального менеджмента: учеб. пособие / В.И. Самаруха, Т.Г. Краснова. — Красноярск: КГТУ, 2002. — 120 с.

111. Саруханов Э. Маркетинг персонала на предприятии / Э. Саруханов, С. Сотникова // Проблемы теории и практики управления. — 1996. — № 1. — С. 88–92.

112. Селезнев А.З. Конкурентные позиции и инфраструктура рынка России / А.З. Селезнев. — М.: Юрист, 1999. — 384 с.

113. Сербиновский Б.Ю. Управление персоналом / Б.Ю. Сербиновский, С.И. Самыгин. — М.: Приор, 1999. — 432 с.

114. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики: учеб. пособие / Г.Э. Слезингер. — М.: ИНФРА-М, 1996. — 336 с.

115. Смирнов Г.П. Проблемы и формы социальной и профессиональной адаптации и повышения конкурентоспособности ученых и инженеров / Г.П. Смирнов, Д.Ф. Фролов, В.А. Перепелкина // Гуманитарные науки. — 1997. — № 4. — С. 62–64.

116. Соболева И.О. Недоиспользование трудового потенциала общества / И.О. Соболева // Общество и экономика. — 2001. — № 10. — С. 104–120.

117. Современный философский словарь / под общ. ред. В.Е. Кемерова. — 2-е изд., испр. и доп. — Лондон; Франкфурт-на-Майне; Париж; Люксембург; Москва; Минск: Панпринд, 1998. — 1064 с.

118. Соколова Г.Н. Экономическая социология: учеб. / Г.Н. Соколова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Филинь; Минск: Беларус. навука, 2000. — 376 с.

119. Соломанидина Т.О. Образование и рынок: парадоксы и перспективы / Т.О. Соломанидина // Управление персоналом. — 2002. — № 5. — С. 40–43.

120. Спиридонов И.А. Международная конкуренция и пути повышения конкурентоспособности экономики России: учеб. пособие / И.А. Спиридонов. — М.: ИНФРА-М, 1997. — 170 с.

121. Токарская Н.М. Социология труда: учеб. пособие / Н.М. Токарская, И.С. Карпикова. — Иркутск: Изд-во ИГЭА, 1997. — 87 с.

122. Токарский Б.Л. Стратегия маркетинга в системе высшего образования / Б.Л. Токарский, К.Н. Соловьянко. — Иркутск: Изд-во ИГЭА, 2000. — 107 с.

123. Томилов В.В. Товар «рабочая сила» в системе маркетинга / В.В. Томилов, Л.Н. Семеркова // Энциклопедия маркетинга // <http://www.marketing.spb.ru>.

124. Томилов В.В. Маркетинг рабочей силы: учеб. пособие / В.В. Томилов, Л.Н. Семеркова; под ред. Е.Н. De Bono. — СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1997. — 638 с.

125. Травин В. Практический кадровый менеджмент / В. Травин // Служба кадров. — 2001. — № 5. — С. 55–58.

126. Травин В. Практический кадровый менеджмент / В. Травин // Служба кадров. — 2001. — № 6. — С. 59–61.

127. Травин В. Практический кадровый менеджмент / В. Травин, В. Дятлов // Служба кадров. — 2001. — № 11. — С. 104–106.

128. Травин В. Практический кадровый менеджмент / В. Травин, В. Дятлов // Служба кадров. — 2001. — № 12. — С. 92–95.

129. Трофимова И.Н. Технологические и трудовые ресурсы конкурентоспособности России: состояние и перспективы / И.Н. Трофимова // Вопросы статистики. — 2000. — № 9. — С. 32–40.

130. Труд и занятость в Иркутской области: 2003 г.: стат. сб. / Госкомстат России. — Иркутск, 2004. — 99 с.

131. Труд и занятость в России: 2003 г.: стат. сб. / Госкомстат России. — М., 2003. — 638 с.

132. Турчинов А.И. Управление персоналом: учеб. / А.И. Турчинов. — М.: Изд-во РАГС, 2002. — 488 с.

133. Уллман Б. Место родственников в системе личных связей / Б. Уллман // Социологические исследования. — 2000. — № 6. — С. 78–87.

134. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент / Р.А. Фатхутдинов. — М.: Маркетинг, 2002. — 892 с.

135. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия и управление / Р.А. Фатхутдинов. — М.: ИНФРА-М, 2000. — 312 с.

136. Фатхутдинов Р.А. Стратегический маркетинг: учеб. / Р.А. Фатхутдинов. — М.: ЗАО «Бизнес-школа “Интел-Синтез”», 2000. — 640 с.

137. Фатхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью / Р.А. Фатхутдинов // Стандарты и качество. — 2000. — № 10. — С. 10–13.

138. Федорова М.Ю. Кадровый потенциал села / М.Ю. Федорова // Социологические исследования. — 2001. — № 2. — С. 120–121.

139. Федотова Н. Профессиональный потенциал выпускников вузов / Н. Федотова // Человеческие ресурсы. — 1999. — № 1–2. — С. 14–16.

140. Хлопова Т. Трудовой потенциал и характер мотивации учащейся молодежи / Т. Хлопова, М. Дьякович // Человек и труд. — 2002. — № 2. — С. 34–39.

141. Хлопова Т.В. Конкурентоспособность работника предприятия / Т.В. Хлопова // Трудовое право. — 2002. — № 9. — С. 82–87.

142. Хлопова Т.В. Развитие трудового потенциала и конкурентоспособности работников в современных условиях: методология и практика исследования / Т.В. Хлопова. — Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2004. — 217 с.

143. Хлопова Т.В. Трудовой потенциал нефтехимической отрасли: Анализ развития / Т.В. Хлопова. — Иркутск: Изд-во ИГЭА, 2002. — 110 с.

144. Ходжсон Дж. Социально-экономические последствия прогресса знаний и нарастание сложности / Дж. Ходжсон // Вопросы экономики. — 2001. — № 8. — С. 32–45.

145. Хорченко Л.П. Статистика: учеб. пособие / Л.П. Хорченко [и др.]; под ред. В.Г. Ионина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2003. — 384 с.

146. Цыганкова И.В. Современные подходы к оценке персонала: (опыт ФРГ) / И.В. Цыганкова // Труд за рубежом. — 2002. — № 2. — С. 74–83.

147. Чертков Н.Г. Инвестиции — важнейший фактор национальной конкурентоспособности / Н.Г. Чертков // Вопросы статистики. — 2000. — № 7. — С. 50–57.

148. Четверина Т. Конкурентоспособность женщин на российском рынке труда / Т. Четверина, И. Соболева // Человек и труд. — 2000. — № 11. — С. 49–55.

149. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника: учеб. пособие для вузов / Н.И. Шаталова. — М.: Юнити-ДАНА, 2003. — 399 с.

150. Швандар К. Проблемы конкурентоспособности экономики России / К. Швандар // Маркетинг. — 1997. — № 1. — С. 98–110.

151. Шелобаев С.И. Математические методы и модели в экономике, финансах и бизнесе: учеб. пособие / С.И. Шелобаев. — М.: Юнити-ДАНА, 2000. — 367 с.

152. Эклунд К. Эффективная экономика: Шведская модель: пер. с англ. / К. Эклунд. — М.: Экономика, 1991. — 312 с.

153. Экономика предприятия: учеб. / под ред. А.Е. Карлика, М.Л. Шухгальтера. — М.: ИНФРА-М, 2003. — 432 с.

154. Экономика предприятия: учеб. для вузов / В.А. Швандар [и др.] — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Юнити-ДАНА, 2002. — 718 с.
155. Эренберг Р.Дж. Современная экономика труда: Теория и государственная политика / Р.Дж. Эренберг, Р.С. Смит. — М.: Изд-во МГУ, 1996. — 800 с.
156. Юданов А.Ю. Конкуренция: теория и практика: учеб. пособие / А.Ю. Юданов. — 2-е изд. — М.: Гном-Пресс, 1998. — 382 с.
157. Ярская В.П. «Не мужское это дело...»: Гендерный анализ занятости в социальной сфере / В.П. Ярская, Е.Р. Ярская-Смирнова. // Социологические исследования. — 2002. — № 6. — С. 74–82.
158. Ярыгин С. Индивидуальная оценка результата труда работника коммерческого банка /С. Ярыгин // Трудовое право. — 1999. — № 4. — С. 96–101.
159. Commander S., McHale J., Yemtsov R. Russia // Unemployment, Restructuring and the Labor Market in Eastern Europa and Russia / ed. by S. Commander, F. Corichelli. — Washington, 1995.
160. Erosa A., Fuster L., Restuccia D. Fertility Decisions and Gender, Employment and Wages // Review of Economic Dynamics. — 2002. — Vol. 5, nr. 4. — P. 856–891.
161. Gilles S.-P. Dual Labor Markets: A Macroeconomic Perspective. — Cambridge: MIT Press, 1997.
162. Gilles S.-P. The Political Economy of Labor Market Institutions. — Oxford: Oxford University Press, 2000.
163. Mayhew K. The Assessment: Labor Markets and Welfare // Oxford Review of Economic Policy. — 2000. — Nr. 16. — P. 1–12.
164. Porter M.E. Competitive advantage: creating and sustaining superior performance: With a new introduction. — N.Y.: Free Press, 1998.
165. Soldatos G.T. Economics of Education and Work Incentives // Labour. — 2002. — Vol. 13, nr. 2. — P. 433–443.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Таблица 1

Подходы к интерпретации понятия «конкурентоспособность субъекта или объекта рыночных отношений»

Автор определения	Предмет определения	Объект определения	Дефиниция понятия
М. Портер	Свойства	Товар, услуга, субъект рыночных отношений	Свойство
Р.А. Фатхутдинов	Свойства	Нормативные акты, документы, технологии, рабочий, специалист, менеджер	Свойство
			Способность
Европейский форум	Ценовые и неценовые характеристики	Фирма	Возможность
И.М. Лифиц	Требования рынка	Продукция	Способность
В. П. Горев	«Предложение» (на рынке товаров и т.п.)	Компания, индивид	Способность
Ю.В. Зарубина	Агрегированная характеристика конкурентных преимуществ	Макро- и мезоуровни экономических систем	Агрегированная характеристика
И.А. Спиридонов	Прибыльность (микроуровень)	Предприятие	Способность
	Позиции на международном рынке (макроуровень)	Национальная экономика	
Н.П. Ващенко	Потребности потребителя	Товар	Степень притягательности
Г.Н. Соколова	Рабочие места	Субъект рабочей силы	Способность
Л.М. Митина	Набор характеристик	Личность	Интегральная характеристика
Энциклопедия маркетинга	Комплекс способностей	Товар «рабочая сила»	Степень развития
Т.В. Хлопова	Комплекс характеристик	Работник	Комплексная характеристика

**Обобщенная характеристика терминологии
по конкурентоспособности**

Термин	Определение термина	Назначение термина
Конкурентоспособность	Оценочная социально-экономическая категория, характеризующая состояние исследуемого объекта или установившуюся связь между объектами с присущими им проявлениями свойств и отношений	Раскрывает сущность оценочной экономической категории «конкурентоспособность»
Конкурентоспособность субъекта или объекта рыночных отношений	Способность субъекта или объекта рыночных отношений (работника) выдерживать конкуренцию с аналогичными субъектами или объектами рыночных отношений в сфере их деятельности	Раскрывает смысл понятия «конкурентоспособность субъекта или объекта рыночных отношений» согласно первому и второму подходам
	Комплексная характеристика субъекта или объекта рыночных отношений (работника), определяющая его сравнительные позиции по отношению к аналогичным субъектам или объектам рыночных отношений (работникам) в сфере их деятельности (на рынке труда) с учетом временного промежутка	
	Комплексные характеристики (способности) субъекта или объекта рыночных отношений (работника), определяющие его сравнительные позиции (выдерживать конкуренцию) по отношению к аналогичным субъектам или объектам рыночных отношений (работникам) в сфере их деятельности (на рынке труда) с учетом временного промежутка	Предопределяет возможность рассмотрения множественности конкурентоспособностей одного и того же объекта исследования
Конкурентоспособность субъектов или объектов рыночных отношений	Совокупная комплексная характеристика (способность) субъектов или объектов рыночных отношений (работников), определяющая их сравнительные позиции (выдерживать конкуренцию) по отношению к аналогичным субъектам или объектам рыночных отношений (работникам) в сфере их деятельности (на рынке труда) с учетом временного промежутка	Предопределяет возможность рассмотрения совокупности конкурентоспособностей объектов исследования
	Комплексные характеристики (способности) субъектов или объектов рыночных отношений (работников), определяющие их сравнительные позиции (выдерживать конкуренцию) по отношению к аналогичным субъектам или объектам рыночных отношений (работникам) в сфере их деятельности (на рынке труда) с учетом временного промежутка	Предопределяет возможность рассмотрения множественности конкурентоспособностей объектов исследования

Таблица 3

Распределение численности работников по России, тыс. чел.

При- знак	Значение	Год						
		1992	1995	1998	1999	2000	2001	2002
Численность экономически активного населения								
По воз- раст- ным груп- пам, лет	До 20	3 196	2 593	1 529	2 069	1 675	1 875	1 999
	20–24	7 592	8 037	7 141	7 440	7 327	7 337	7 292
	25–29	8 999	8 307	8 362	8 678	8 790	8 862	9 079
	30–34	11 763	9 503	8 295	8 554	8 406	8 293	8 465
	35–39	11 763	9 503	8 295	8 554	8 406	8 293	8 465
	40–44	10 467	10 891	10 990	11 259	11 342	11 254	11 311
	45–49	5 740	9 136	9 629	9 907	10 014	10 126	10 247
	50–54	7 751	4 076	5 530	5 901	6 986	8 630	8 095
	55–59	4 679	4 579	3 162	3 682	2 989	2 637	2 824
	60 и старше	3 178	2 021	1 805	3 485	3 188	2 859	3 073
	Всего	74 946	70 861	67 339	72 175	71 464	70 968	71919
По уров- ню обра- зова- ния	Высшее про- фессиональное	11 857	12 391	12 989	13 732	16 733	16 107	16 023
	Неполное вы- сшее профес- сиональное	1 369	1 113	1 323	1 668	3 185	1 794	1 784
	Среднее про- фессиональное	23 518	23 264	22 074	23 365	20 081	21 695	22 687
	Среднее (пол- ное) общее	24 865	24 120	22 868	24 676	25 430	25 008	25 650
	Основное общее	10 998	8 775	6 756	6 711	6 577	5 386	5 201
	Начальное об- щее, не имеют начального общего	2 339	1 188	1 329	2 023	1 458	677	574
	Всего	74 946	70 961	67 339	72 175	71 464	70 968	71 919
Численность занятых в экономике								
По воз- раст- ным груп- пам, лет	До 20	2 543	1 847	438	1 428	1 186	852	1 453
	20–24	6 855	6 807	5 515	3 214	3 242	3 427	6 243
	25–29	8 505	7 362	7 179	7 468	7 851	8 079	8 265
	30–34	11 277	8 631	7 224	7 440	7 601	7 539	7 733
	35–39	11 160	10 665	9 592	9 867	9 740	9 276	8 822
	40–44	10 141	10 129	9 819	10 115	10 387	10 378	10 508
	45–49	5 560	8 635	8 698	8 920	9 290	9 451	9 591
	50–54	7 527	3 839	5 053	5 357	6 556	7 206	7 586
	55–59	4 499	4 317	2 884	3 337	2 750	2 476	2 668

Продолжение табл. 3

При- знак	Значение	Год						
		1992	1995	1998	1999	2000	2001	2002
	60 и старше	3 000	1 915	1 645	3 195	2 996	2 696	2 897
	<i>Всего</i>	71 068	64 149	58 437	63 082	64 465	64 664	65 766
По уров- ню обра- зова- ния	Высшее про- фессиональное	11 469	11 777	12 077	12 752	13 953	15 407	15 382
	Неполное вы- сшее профес- сиональное	1 234	963	1 107	1 423	2 900	1 595	1 618
	Среднее про- фессиональное	22 458	21 342	19 568	20 912	18 508	20 107	21 174
	Среднее (пол- ное) общее	4 362	5 556	7 084	7 619	7 403
	Основное общее	23 388	21 312	14 782	15 270	15 138	14 754	15 343
	Начальное об- щее, не имеют начального общего	10 275	7 654	5 449	5 488	5 594	4 573	4 344
	<i>Всего</i>	71 068	64 149	58 437	63 082	64 465	64 664	65 766
По семей- ному поло- же- нию	Состоят в браке	52 555	47 428	42 299	44 486	44 529	44 828	45 342
	Холосты, не замужем	10 265	9 482	8 195	9 339	10 080	10 277	10 548
	<i>Всего</i>	71 068	64 149	58 437	63 082	64 465	64 664	65 766
По отрас- лям	Промышлен- ность	17 182	14 132	16 497	...
	Сельское хо- зяйство	9 744	8 724	6 339	...
	Лесное хозяй- ство	259	239	299	...
	Строительство	6 208	5 054	4 197	...
	Транспорт	...	4 378	3 983	4 789
	Связь	...	875	837	965
	Торговля, общественное питание, опто- вая торговля продукцией производст- венно-тех- нического назначения	...	6 679	9 257	9 818

Продолжение табл. 3

При- знак	Значение	Год						
		1992	1995	1998	1999	2000	2001	2002
	Жилищно-коммунальное хозяйство, непроеизводственные виды бытового обслуживания населения	...	2 979	3 405	3 437
	Здравоохранение, физическая культура и спорт, социальное обеспечение	...	4 446	4 453	4 764
	Образование	6 179	5 919	6 050	
	Культура и искусство	1 137	1 114	999	
	Наука и научное обслуживание	1 688	1 302	835	
	Финансы, кредит, страхование, пенсионное обеспечение	...	820	734	878
	Управление	1 893	2 777	4 425	...
	<i>Всего</i>	64 467	61 930	65 766	...
<i>Численность безработных</i>								
По воз-раст-ным группам, лет	До 20	653	745	699	641	489	540	546
	20–24	737	1 230	1 626	1 484	1 212	1 116	1 049
	25–29	494	944	1 184	1 210	939	784	814
	30–34	485	872	1 071	1 114	805	754	732
	35–39	421	953	1 304	1 334	1 007	819	712
	40–44	326	762	1 171	1 144	964	868	803
	45–49	179	601	931	987	724	675	656
	50–54	223	237	477	544	430	424	508
	55–59	180	262	278	346	238	161	156
	60 и старше	179	106	160	290	192	163	176
	<i>Всего</i>	3 877	6 712	8 902	9 094	6 999	6 303	6 153

Окончание табл. 3

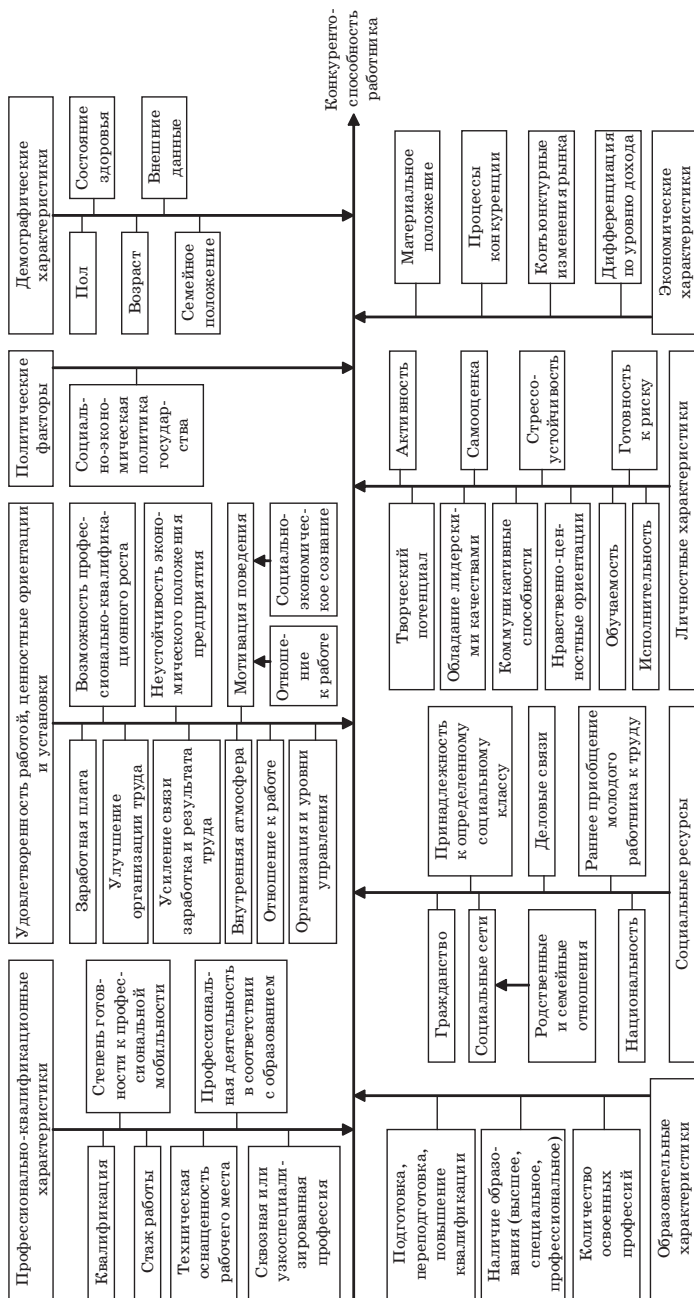
При- знак	Значение	Год						
		1992	1995	1998	1999	2000	2001	2002
По уровню образования	Высшее профессиональное	388	614	912	980	780	700	642
	Неполное высшее профессиональное	135	150	216	245	285	199	166
	Среднее профессиональное	1 060	1 922	2 507	2 453	1 572	1 588	1 514
	Среднее (полное) общее	899	1007	903	834	776
	Основное общее	1 477	2 808	2 824	2 842	2 305	2 102	2 128
	Начальное общее, не имеют начального общего	723	1 131	1 306	1 224	984	813	857
	<i>Всего</i>	3 877	6 712	8 902	9 094	6 999	6 303	6 153
По семейному положению	Состоят в браке	2 011	3 620	4 891	5 061	3 719	3 237	3 209
	Холосты, не замужем	1 350	2 122	2 622	2 515	2 068	1 971	1 958
	<i>Всего</i>	3 877	6 712	8 902	9 094	6 999	6 303	6 153
По опыту работы	Ранее имели работу	3 100	5 585	7 646	7 329	5 733	5 047	4 719
	Ранее не имели работы	778	1 126	1 256	1 765	1 266	1 256	1 434
	<i>Всего</i>	3 877	6 712	8 902	9 094	6 999	6 303	6 153
По продолжительности поиска работы, мес.	Менее 1	1 040	699	552	619	568	771	605
	1–3	1 149	992	1 428	1 279	1 145	1 178	1 061
	3–6	785	1 768	1 412	1 238	988	883	927
	6–12	501	1 268	1 863	1 663	1 334	1 137	1 176
	12 и более	458	1 984	3 648	4 295	2 964	2 326	2 386
	<i>Всего</i>	3 877	6 712	8 902	9 094	6 999	6 303	6 153

Таблица 4

Распределение численности работников по Иркутской области, тыс. чел.

Признак	Год					
	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Численность экономически активного населения по возрастным группам	1 233,4	1 355,2	1 405,5	1 359,1	1 345,5	1 362,8
Численность безработных	169,4	199,7	159,7	147,6	148,6	159,1
Численность занятых	1 063,9	1 155,5	1 245,8	1 211,5	1 196,8	1 203,6

Приложение 2



Причинно-следственная диаграмма факторов конкурентоспособности работников на рынке труда

Приложение 3

Таблица 1

**Таблица приведения элементов комплексной характеристики
рабочих швейного цеха брючного потока
ОАО «Швейная фирма “Вид”» и первого швейного цеха
ОАО «Ангарская швейная фабрика»
к балльной системе исчисления**

Элемент	Признак	При- ори- тетный ряд	Бал- льная шкала	ОАО «Швей- ная фирма “ВиД”»		ОАО «Ангар- ская швейная фабрика»	
				Но- ми- наль- ный балл	Мини- мально возмо- жный балл	Но- ми- наль- ный балл	Мини- мально возмо- жный балл
Психофизиологический компонент							
Возраст (1)	Пенсионный, предпенсионный, работоспособный, возраст молодого специалиста	(3, 4, 2, 1)	(5, 4, 3, 2)	5	2	5	2
Состояние здоровья (2)	Здоров, практически здоров, болен	(1, 2, 3)	(4, 3, 2)	4	2	4	2
Тип мотивации (3)	Вынужденная, внутренняя, инструментальная (экономическая, социальная, статусная)	(3, 2, 1)	(4, 3, 2)	4	2	4	2
Профессиональная компетентность (4)	Высокая, средняя, низкая	(1, 2, 3)	(4, 3, 2)	4	2	4	2
Поведенческая гибкость (5)	Конфликтный, неконфликтный работник	(2, 1)	(4, 3)	4	3	4	3
Номинальное и минимально допустимое значение с учетом коэффициента значимости ($c_{n-\phi} = 1/3$ и $c_{n-\phi} = 1/4$)				7,00	3,66	5,25	2,75

Окончание табл. 1

Элемент	Признак	При-ори-тетный ряд	Бал-льная шкала	ОАО «Швей-ная фирма “ВиД”»		ОАО «Ангар-ская швейная фабрика»	
				Но-ми-наль-ный балл	Мини-мально-возмо-жный балл	Но-ми-наль-ный балл	Мини-мально-возмо-жный балл
Профессионально-квалификационный компонент							
Уровень образования (6)	Среднее профессиональное, начальное профессиональное, общее среднее профессиональное, общее среднее, неполное среднее	(1, 2, 3, 4, 5)	(5, 4, 3, 2, 1)	5	1	5	1
Квалификация (7)	Высокая, средняя, низкая	(1, 2, 3)	(4, 3, 2)	4	2	4	2
Стаж работы по профессии (8)	Неопытный работник, специалист, высококлассный специалист	(1, 2, 3)	(4, 3, 2)	4	2	4	2
Результаты труда (9)	Высокие, средние, низкие	(1, 2, 3)	(4, 3, 2)	4	2	4	2
Функциональность профессии (10)	Сквозная, узкоспециализированная	(2, 1)	(4, 3)	4	3	4	3
Номинальное и минимально допустимое значение с учетом коэффициента значимости ($c_{п-кв} = 2/3$ и $c_{п-кв} = 3/4$)				14,00	6,66	15,75	7,50
Крайние значения конкурентоспособности				15,65	7,59	16,60	7,98

Таблица 2

Таблица приведения элементов комплексной характеристики работников отделов коммерции ОАО «Швейная фирма “Вид”» и ОАО «Ангарская швейная фабрика» к балльной системе исчисления

Элемент	Признак	При- ори- тетный ряд	Бал- льная шкала	ОАО «Швей- ная фирма “Вид”»		ОАО «Ангар- ская швейная фабрика»	
				Но- ми- наль- ный балл	Мини- мально возмо- жный балл	Номи- наль- ный балл	Мини- мально возмо- жный балл
Психофизиологический компонент							
Пол (1)	Мужской, женский	(2, 1)	(3, 2)	3	2	3	2

Продолжение табл. 2

Элемент	Признак	При- ори- тетный ряд	Бал- льная шкала	ОАО «Швей- ная фирма “Вид”»		ОАО «Ангар- ская швейная фабрика»	
				Но- ми- наль- ный балл	Мини- мально возмо- жный балл	Номи- наль- ный балл	Мини- мально возмо- жный балл
Возраст (2)	Пенсионный, предпенсионный, работоспособный, возраст молодого специалиста	(3, 2, 4, 1)	(4, 3, 2, 1)	4	1	4	1
Состояние здоровья (3)	Здоров, практиче- ски здоров, болен	(1, 2, 3)	(4, 3, 2)	4	2	4	2
Тип моти- вации (4)	Вынужденная, инструменталь- ная, внутренняя	(3, 2, 1)	(4, 3, 2)	4	2	4	2
Професси- ональная компетент- ность (5)	Высокая, средняя, низкая	(1, 2, 3)	(4, 3, 2)	4	2	4	2
Эмоцио- нальная гибкость (6)	Эмоционально ус- тойчивый экстра- верт, эмоциональ- но устойчивый интроверт, эмоци- онально неустой- чивый экстраверт, эмоционально неустойчивый интроверт	(1, 2, 3, 4)	(4, 3, 2, 1)	4	1	4	1
Поведен- ческая гиб- кость (7)	Конфликтный, неконфликтный работник	(2, 1)	(3, 2)	3	2	3	2
Интеллек- туальная гибкость (8)	Высокая, средняя, низкая	(1, 2, 3)	(4, 3, 2)	4	2	4	2
Номинальное и минимально допустимое значе- ние с учетом коэффициента значимости ($c_{п-ф} = 1/4$ и $c_{п-ф} = 2/5$)				7,50	3,50	12,00	5,60
<i>Профессионально-квалификационный компонент</i>							
Уровень об- разования (9)	Высшее по специ- альности, высшее, неполное высшее, среднее професси- ональное	(1, 2, 3, 4)	(4, 3, 2, 1)	4	1	4	1

Окончание табл. 2

Элемент	Признак	При- ори- тетный ряд	Бал- льная шкала	ОАО «Швей- ная фирма “Вид”»		ОАО «Ангар- ская швейная фабрика»	
				Но- ми- наль- ный балл	Мини- мально возмо- жный балл	Номи- наль- ный балл	Мини- мально возмо- жный балл
Квалифи- кация (10)	Высокая, средняя, низкая	(1, 2, 3)	(4, 3, 2)	4	2	4	2
Стаж работы по профессии (11)	Неопытный работ- ник, специалист, высококласный специалист	(3, 2, 1)	(4, 3, 2)	4	2	4	2
Результаты труда (12)	Высокие, средние, низкие	(1, 2, 3)	(4, 3, 2)	4	2	4	2
Функцио- нальность профессии (13)	Профессия, соответствующая должностному положению; профессия, не соответствующая должностному положению	(1, 2)	(3, 2)	3	2	3	2
Номинальное и минимально допустимое значе- ние с учетом коэффициента значимости ($c_{п-кв} = 1/2$ и $c_{п-кв} = 2/5$)				9,50	4,50	7,60	3,60
<i>Социальный компонент</i>							
Семейное положение (14)	Холост (не заму- жем), женат (заму- жем)	(2, 1)	(3, 2)	3	2	3	2
Доход (15)	Высокий, сред- ний, низкий	(2, 1, 3)	(4, 3, 2)	4	2	4	2
Номинальное и минимально допустимое значе- ние с учетом коэффициента значимости ($c_{соц} = 1/4$ и $c_{соц} = 1/5$)				1,75	1,00	1,40	0,80
Крайние значения конкурентоспособности				12,22	5,78	14,27	6,70

Таблица 3

**Реальные значения конкурентоспособности рабочих швейного цеха
брючного потока ОАО «Швейная фирма “Вид”», балл**

№ п/п	Значение конкурентоспособности												
	по элементам										по компонентам		по величине КСПР
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	I	II	
1	5	4	2	4	4	4	3	4	4	4	6,33	12,66	14,154 31
2	3	4	2	4	4	5	3	4	4	4	5,66	13,33	14,481 87

Продолжение табл. 3

№ п/п	Значение конкурентоспособности												
	по элементам										по компонентам		по величине КСРР
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	I	II	
3	5	4	–	–	–	2	4	4	–	3	–	–	–
4	5	4	2	4	4	4	3	3	2	4	6,33	10,66	12,397 76
5	5	4	2	–	–	4	3	2	4	4	–	11,33	–
6	5	4	2	3	4	3	3	4	3	3	6,00	10,66	12,232 56
7	4	4	2	3	4	3	3	2	3	3	5,66	9,33	10,912 58
8	3	2	2	3	4	4	3	2	4	4	4,66	11,33	12,250 90
9	4	4	2	3	3	4	3	2	4	4	5,33	11,33	12,521 09
10	4	4	2	2	3	4	3	2	3	4	5,00	10,66	11,774 36
11	2	4	2	3	4	2	3	2	4	3	5,00	9,33	10,585 32
12	3	4	4	3	4	2	4	2	4	3	6,00	10,00	11,661 90
13	4	4	2	4	4	2	3	4	4	3	6,00	10,66	12,232 56
14	4	4	2	3	4	1	4	4	4	3	5,66	10,66	12,069 43
15	5	4	–	–	–	4	3	4	4	4	–	12,66	–
16	3	4	2	3	4	2	3	4	4	3	5,33	10,66	11,918 24
17	3	2	2	3	4	1	3	4	2	3	4,66	8,66	9,834 19
18	3	4	2	4	4	1	3	4	4	3	5,66	10,00	11,490 67
19	5	4	2	3	4	2	3	4	4	3	6,00	10,66	12,232 56
20	2	4	–	–	–	2	3	4	4	3	–	10,66	–
21	5	4	2	4	4	1	3	3	4	3	6,33	9,33	11,274 65
22	3	4	2	4	4	2	4	4	4	3	5,66	11,33	12,665 09
23	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	5,66	12,00	13,267 84
24	5	4	–	–	–	2	4	3	2	4	–	10,00	–
25	2	4	2	4	3	1	4	4	4	3	5,00	10,66	11,774 36
26	5	4	2	4	3	4	4	4	4	4	6,00	13,33	14,618 10
27	5	4	2	3	4	4	3	4	4	4	6,00	12,66	14,009 84
28	5	4	4	3	4	4	3	2	3	4	6,66	10,66	12,569 46
29	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	6,66	12,66	14,304 94
30	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	6,33	10,00	11,835 07
31	4	2	–	–	–	4	3	3	–	4	–	–	–
32	5	4	4	3	4	4	3	2	3	4	6,66	10,66	12,569 46
33	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	5,00	12,66	13,611 60
34	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	6,33	11,33	12,978 36
35	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5,66	13,33	14,481 87
36	3	4	–	–	–	5	4	4	4	4	–	14,00	–
37	5	2	4	4	3	1	4	4	2	3	6,00	9,33	11,092 74
38	4	4	–	–	–	4	3	2	3	4	–	10,66	–
39	4	4	2	3	4	4	3	2	3	4	5,66	10,66	12,069 43

Окончание табл. 3

№ п/п	Значение конкурентоспособности												
	по элементам										по компонентам		по величине КСР
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	I	II	
40	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	5,66	12,00	13,267 84
41	4	–	–	–	–	2	2	2	–	3	–	–	–
42	4	–	–	–	–	4	3	2	–	4	–	–	–
43	4	–	–	–	–	4	3	2	–	4	–	–	–

Таблица 4

**Реальные значения конкурентоспособности рабочих первого
швейного цеха ОАО «Ангарская швейная фабрика», балл**

№ п/п	Значение конкурентоспособности												
	по элементам										по компонентам		по величине КСР
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	I	II	
1	5	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4,75	13,50	14,311 27
2	5	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4,75	12,75	13,606 06
3	3	4	2	2	3	3	3	3	–	4	3,50	9,75	10,359 17
4	5	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4,75	13,50	14,311 27
5	5	4	2	3	4	4	3	4	2	4	4,50	12,75	13,520 82
6	5	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4,50	13,50	14,230 25
7	5	4	2	3	4	5	2	4	3	4	4,50	13,50	14,230 25
8	5	2	2	3	4	5	3	4	3	4	4,00	14,25	14,800 76
9	5	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4,25	12,75	13,439 68
10	5	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4,25	13,50	14,153 18
11	5	4	2	3	4	5	3	4	3	4	4,50	14,25	14,943 64
12	5	4	3	3	4	5	2	4	3	4	4,75	13,50	14,311 27
13	5	4	2	4	4	5	2	4	2	4	4,75	12,75	13,606 06
14	5	4	2	4	4	5	3	4	4	4	4,75	15,00	15,734 12
15	5	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4,25	13,50	14,153 18
16	5	4	2	3	4	3	3	4	2	4	4,50	12,00	12,816 01
17	5	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4,25	14,25	14,870 27
18	5	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4,50	13,50	14,230 25
19	5	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4,75	12,75	13,606 06
20	5	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4,50	13,50	14,230 25
21	4	4	2	2	4	5	–	2	4	4	4,00	11,25	11,939 95
22	5	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4,50	13,50	14,230 25
23	5	2	2	3	4	5	3	4	4	4	4,00	15,00	15,524 17
24	5	4	2	4	3	4	3	4	2	4	4,50	12,75	13,520 82

№ п/п	Значение конкурентоспособности												
	по элементам										по компонентам		по величине КСР
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	I	II	
25	5	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4,50	14,25	14,943 64
26	5	4	2	2	3	4	3	2	3	4	4,00	12,00	12,649 11
27	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4,25	12,75	13,439 68
28	5	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4,50	12,00	12,816 01
29	5	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4,75	12,75	13,606 06
30	5	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5,25	12,75	13,788 58
31	5	2	2	4	3	3	3	4	3	4	4,00	12,75	13,362 73
32	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	5,00	12,75	13,695 35
33	5	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4,50	15,00	15,660 46
34	3	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4,25	12,75	13,439 68
35	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5,00	14,25	15,101 74
36	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4,00	14,25	14,800 76
37	5	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4,00	13,50	14,080 13
38	5	4	2	3	3	4	2	4	3	4	4,25	12,75	13,439 68
39	5	4	2	3	4	4	2	4	3	4	4,50	12,75	13,520 82
40	5	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4,50	13,50	14,230 25
41	5	2	2	4	4	5	4	4	3	4	4,25	15,00	15,590 46
42	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4,00	12,75	13,362 73
43	5	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4,00	14,25	14,800 76
44	5	4	2	3	3	5	2	4	3	4	4,25	13,50	14,153 18
45	5	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4,75	13,50	14,311 27
46	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4,75	14,25	15,020 82
47	5	2	2	4	4	5	3	4	4	4	4,25	15,00	15,590 46
48	5	4	2	3	4	5	3	4	4	4	4,50	15,00	15,660 46
49	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3,75	13,50	14,011 16
50	5	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4,50	13,50	14,230 25
51	5	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3,75	13,50	14,011 16
52	5	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4,25	14,25	14,870 27
53	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4,25	14,25	14,870 27
54	5	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4,50	14,25	14,943 64
55	5	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4,75	12,00	12,905 91
56	3	4	2	4	4	5	4	4	3	4	4,25	15,00	15,590 46
57	5	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4,50	13,50	14,230 25
58	5	4	2	4	3	4	2	4	3	4	4,50	12,75	13,520 82

Таблица 5

**Реальные значения конкурентоспособности работников
отдела коммерции ОАО «Швейная фирма “Вид”», балл**

№ п/п	Значение конкурентоспособности																		
	по элементам															по компонен- там			по ве- личине <i>КСПР</i>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	I	II	III	
1	3	1	–	–	–	–	–	–	3	4	4	3	2	–	4	–	–	–	–
2	3	1	–	3	–	–	–	–	1	2	2	3	2	–	2	–	–	–	–
3	3	3	–	–	–	–	–	–	4	4	4	3	3	–	4	–	–	–	–
4	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	6,50	7,00	1,75	9,711 46
5	3	4	4	3	4	4	2	2	4	2	3	3	3	3	2	6,50	7,50	1,25	10,003 12
6	3	1	–	–	–	–	–	–	3	2	2	3	2	–	2	–	6,00	–	–
7	3	4	2	3	4	2	2	3	4	4	4	3	3	3	4	5,75	9,00	1,75	10,822 43
8	3	4	4	4	4	4	2	4	3	2	3	3	2	2	2	7,25	6,50	1,00	9,788 39
9	3	4	–	2	3	3	3	–	4	2	2	3	3	–	2	–	7,00	–	–
10	3	4	3	2	4	4	2	3	1	2	2	3	2	2	2	6,25	5,00	1,00	8,066 13

Таблица 6

**Реальные значения конкурентоспособности работников
коммерческой службы ОАО «Ангарская швейная фабрика», балл**

№ п/п	Значение конкурентоспособности																		
	по элементам															по компонен- там			по ве- личине <i>КСПР</i>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	I	II	III	
1	3	4	2	2	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	8,4	6,8	1,2	10,873 82
2	3	2	3	4	3	4	3	2	1	3	4	3	2	3	3	9,6	5,2	1,2	10,983 62
3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	10,8	6,8	1,2	12,818 74

Таблица 7

**Показатели конкурентоспособности рабочих швейного цеха
брючного потока ОАО «Швейная фирма “Вид”», ранг**

№ п/п	Значение конкурентоспособности													по ве- личине <i>КСРР</i>
	по элементам										по компонентам с учетом коэффи- циента значимости			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	I	II		
1	0	0	2	0	0	1	1	0	0	0	0,67	1,34	1,498 16	
2	2	0	2	0	0	0	1	0	0	0	1,34	0,67	1,498 16	
3	0	0	–	–	–	3	0	0	–	1	–	–	–	
4	0	0	2	0	0	1	1	1	2	0	0,67	3,34	3,406 53	
5	0	0	2	–	–	1	1	2	0	0	–	2,67	–	

Продолжение табл. 7

№ п/п	Значение конкурентоспособности												
	по элементам										по компонентам с учетом коэффи- циента значимости		по ве- личине КСРР
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	I	II	
6	0	0	2	1	0	2	1	0	1	1	1,00	3,34	3,486 48
7	1	0	2	1	0	2	1	2	1	1	1,34	4,67	4,858 44
8	2	2	2	1	0	1	1	2	0	0	2,34	2,67	3,550 28
9	1	0	2	1	1	1	1	2	0	0	1,67	2,67	3,149 25
10	1	0	2	2	1	1	1	2	1	0	2,00	3,34	3,893 01
11	3	0	2	1	0	3	1	2	0	1	2,00	4,67	5,080 24
12	2	0	0	1	0	3	0	2	0	1	1,00	4,00	4,123 10
13	1	0	2	0	0	3	1	0	0	1	1,00	3,34	3,486 48
14	1	0	2	1	0	4	0	0	0	1	1,34	3,34	3,598 77
15	0	0	–	–	–	1	1	0	0	0	–	1,34	–
16	2	0	2	1	0	3	1	0	0	1	1,67	3,34	3,734 23
17	2	2	2	1	0	4	1	0	2	1	2,34	5,34	5,830 19
18	2	0	2	0	0	4	1	0	0	1	1,34	4,00	4,218 48
19	0	0	2	1	0	3	1	0	0	1	1,00	3,34	3,486 48
20	3	0	–	–	–	3	1	0	0	1	–	3,34	–
21	0	0	2	0	0	4	1	1	0	1	0,67	4,67	4,717 81
22	2	0	2	0	0	3	0	0	0	1	1,34	2,67	2,987 39
23	1	0	2	1	0	1	0	2	0	0	1,34	2,00	2,407 40
24	0	0	–	–	–	3	0	1	2	0	–	4,00	–
25	3	0	2	0	1	4	0	0	0	1	2,00	3,34	3,893 01
26	0	0	2	0	1	1	0	0	0	0	1,00	0,67	1,203 70
27	0	0	2	1	0	1	1	0	0	0	1,00	1,34	1,672 00
28	0	0	0	1	0	1	1	2	1	0	0,34	3,34	3,357 26
29	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0,34	1,34	1,382 46
30	1	0	1	0	0	2	1	2	1	0	0,67	4,00	4,055 72
31	1	2	–	–	–	1	1	1	–	0	–	–	–
32	0	0	0	1	0	1	1	2	1	0	0,34	3,34	3,357 26
33	2	0	2	1	1	1	0	1	0	0	2,00	1,34	2,407 40
34	1	0	0	1	0	1	0	1	2	0	0,67	2,67	2,752 78
35	2	0	2	0	0	1	0	0	0	0	1,34	0,67	1,498 16
36	2	0	–	–	–	0	0	0	0	0	–	0,00	–
37	0	2	0	0	1	4	0	0	2	1	1,00	4,67	4,775 86
38	1	0	–	–	–	1	1	2	1	0	–	3,34	–
39	1	0	2	1	0	1	1	2	1	0	1,34	3,34	3,598 77

№ п/п	Значение конкурентоспособности												по ве- личине КСПР
	по элементам										по компонентам с учетом коэффи- циента значимости		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	I	II	
40	1	0	2	1	0	1	1	1	0	0	1,34	2,00	2,407 40
41	1	–	–	–	–	3	2	2	–	1	–	–	–
42	1	–	–	–	–	1	1	2	–	0	–	–	–
43	1	–	–	–	–	1	1	2	–	0	–	–	–

Таблица 8

**Показатели конкурентоспособности рабочих первого швейного цеха
ОАО «Ангарская швейная фабрика», ранг**

№ п/п	Значение конкурентоспособности												по вели- чине КСПР
	по элементам										по компо- нентам		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	I	II	
1	0	0	2	0	0	2	0	0	1	0	0,50	2,25	2,304 88
2	0	0	2	0	0	1	1	2	0	0	0,50	3,00	3,041 38
3	2	0	2	2	1	2	1	1	–	0	1,75	–	–
4	0	0	2	0	0	2	1	0	0	0	0,50	2,25	2,304 88
5	0	0	2	1	0	1	1	0	2	0	0,75	3,00	3,092 32
6	0	0	2	1	0	1	1	0	1	0	0,75	2,25	2,371 70
7	0	0	2	1	0	0	2	0	1	0	0,75	2,25	2,371 70
8	0	2	2	1	0	0	1	0	1	0	1,25	1,50	1,952 56
9	0	0	2	1	1	2	1	0	1	0	1,00	3,00	3,162 27
10	0	0	2	1	1	1	1	0	1	0	1,00	2,25	2,462 21
11	0	0	2	1	0	0	1	0	1	0	0,75	1,50	1,677 05
12	0	0	1	1	0	0	2	0	1	0	0,50	2,25	2,304 88
13	0	0	2	0	0	0	2	0	2	0	0,50	3,00	3,041 38
14	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0,50	0,75	0,901 38
15	0	0	2	1	1	1	1	0	1	0	1,00	2,25	2,462 21
16	0	0	2	1	0	2	1	0	2	0	0,75	3,75	3,824 26
17	0	2	2	0	0	1	0	0	1	0	1,00	1,50	1,802 77
18	0	0	2	1	0	1	1	0	1	0	0,75	2,25	2,371 70
19	0	0	2	0	0	1	1	0	2	0	0,50	3,00	3,041 38
20	0	0	2	0	1	1	1	0	1	0	0,75	2,25	2,371 70
21	1	0	2	2	0	0	–	2	0	0	1,25	–	–
22	0	0	2	1	0	1	1	1	0	0	0,75	2,25	2,371 70
23	0	2	2	1	0	0	1	0	0	0	1,25	0,75	1,457 73

Окончание табл. 8

№ п/п	Значение конкурентоспособности												
	по элементам										по компо- нентам		по вели- чине КСРР
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	I	II	
24	0	0	2	0	1	1	1	0	2	0	0,75	3,00	3,092 32
25	0	0	2	0	1	1	1	0	0	0	0,75	1,50	1,677 05
26	0	0	2	2	1	1	1	2	1	0	1,25	3,75	3,952 84
27	1	0	2	1	0	1	1	1	1	0	1,00	3,00	3,162 27
28	0	0	1	2	0	2	1	1	1	0	0,75	3,75	3,824 26
29	0	0	1	1	0	1	2	0	1	0	0,50	3,00	3,041 38
30	0	0	0	0	0	1	2	0	1	0	0,00	3,00	3,000 00
31	0	2	2	0	1	2	1	0	1	0	1,25	3,00	3,250 00
32	0	0	1	0	0	2	1	0	1	0	0,25	3,00	3,010 39
33	0	0	2	0	1	1	0	0	0	0	0,75	0,75	1,060 66
34	2	0	2	0	0	1	1	0	2	0	1,00	3,00	3,162 27
35	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0,25	1,50	1,520 69
36	2	0	2	0	1	1	1	0	0	0	1,25	1,50	1,952 56
37	0	2	2	0	1	2	1	0	0	0	1,25	2,25	2,573 90
38	0	0	2	1	1	1	2	0	1	0	1,00	3,00	3,162 27
39	0	0	2	1	0	1	2	0	1	0	0,75	3,00	3,092 32
40	0	0	2	1	0	1	1	0	1	0	0,75	2,25	2,371 70
41	0	2	2	0	0	0	0	0	1	0	1,00	0,75	1,250 00
42	2	1	2	0	0	2	1	0	1	0	1,25	3,00	3,250 00
43	0	2	2	1	0	1	0	0	1	0	1,25	1,50	1,952 56
44	0	0	2	1	1	0	2	0	1	0	1,00	2,25	2,462 21
45	0	0	2	0	0	2	0	0	1	0	0,50	2,25	2,304 88
46	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0,50	1,50	1,581 13
47	0	2	2	0	0	0	1	0	0	0	1,00	0,75	1,250 00
48	0	0	2	1	0	0	1	0	0	0	0,75	0,75	1,060 66
49	2	0	2	1	1	2	1	0	0	0	1,50	2,25	2,704 16
50	0	0	2	0	1	2	1	0	0	0	0,75	2,25	2,371 70
51	0	2	2	1	1	1	1	0	1	0	1,50	2,25	2,704 16
52	0	2	2	0	0	1	1	0	0	0	1,00	1,50	1,802 77
53	2	0	2	0	0	1	1	0	0	0	1,00	1,50	1,802 77
54	0	0	2	1	0	1	1	0	0	0	0,75	1,50	1,677 05
55	0	0	1	1	0	2	2	0	1	0	0,50	3,75	3,783 18
56	2	0	2	0	0	0	0	0	1	0	1,00	0,75	1,250 00
57	0	0	2	0	1	1	1	0	1	0	0,75	2,25	2,371 70
58	0	0	2	0	1	1	2	0	1	0	0,75	3,00	3,092 32

Таблица 9

**Показатели конкурентоспособности работников отдела коммерции
ОАО «Швейная фирма “ВиД”», ранг**

№ п/п	Значение конкурентоспособности																		
	по элементам															по компонентам			по величине КСПР
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	I	II	III	
1	0	3	–	–	–	–	–	–	1	0	0	1	1	–	0	–	–	–	–
2	0	3	–	1	–	–	–	–	3	2	2	1	1	–	2	–	–	–	–
3	0	1	–	–	–	–	–	–	0	0	0	1	0	–	0	–	–	–	–
4	0	0	2	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1,00	2,50	0,00	2,692 58
5	0	0	0	1	0	0	1	2	0	2	1	1	0	0	2	1,00	2,00	0,50	2,291 28
6	0	3	–	–	–	–	–	–	1	2	2	1	1	–	2	–	3,50	–	–
7	0	0	2	1	0	2	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1,75	0,50	0,00	1,820 02
8	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2	1	1	1	1	2	0,25	3,00	0,75	3,102 41
9	0	0	–	2	1	1	0	–	0	2	2	1	0	–	2	–	2,50	–	–
10	0	0	1	2	0	0	1	1	3	2	2	1	1	1	2	1,25	4,50	0,75	4,730 22

Таблица 10

**Показатели конкурентоспособности работников
коммерческой службы ОАО «Ангарская швейная фабрика», ранг**

№ п/п	Значение конкурентоспособности																		
	по элементам															по компонентам			по величине КСПР
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	I	II	III	
1	0	0	2	2	1	2	1	1	0	0	1	1	0	0	1	3,6	0,8	0,2	3,693 23
2	0	2	1	0	1	0	0	2	3	1	0	1	1	0	1	2,4	2,4	0,2	3,400 00
3	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1,2	0,8	0,2	1,456 02

Таблица 11

**Оценочная таблица конкурентоспособности рабочих ОАО «Швейная
фирма “ВиД”» и ОАО «Ангарская швейная фабрика»**

№ п/п	ОАО «Швейная фирма “ВиД”»		ОАО «Ангарская швейная фабрика»	
	3,292 901	Свойство конкурентоспособности	2,433 401	Свойство конкурентоспособности
	Реальное значение конкурентоспособности и значение критерия конкурентоспособности		Реальное значение конкурентоспособности и значение критерия конкурентоспособности	
1	1,498 166	«+»	2,304 886	«+»
2	1,498 166	«+»	3,041 381	«-»
3	3,406 538	«-»	-	-

Продолжение табл. 11

№ п/п	ОАО «Швейная фирма “Вид”»		ОАО «Ангарская швейная фабрика»	
	3,292 901	Свойство конкурентоспособности	2,433 401	Свойство конкурентоспособности
	Реальное значение конкурентоспособности и значение критерия конкурентоспособности		Реальное значение конкурентоспособности и значение критерия конкурентоспособности	
4	3,486 488	«-»	2,304 886	«+»
5	4,858 446	«-»	3,092 329	«-»
6	3,550 282	«-»	2,371 708	«+»
7	3,149 254	«+»	2,371 708	«+»
8	3,893 019	«-»	1,952 562	«+»
9	5,080 246	«-»	3,162 278	«-»
10	4,123 106	«-»	2,462 214	«-»
11	3,486 488	«-»	1,677 051	«+»
12	3,598 778	«-»	2,304 886	«+»
13	3,734 234	«-»	3,041 381	«-»
14	5,830 197	«-»	0,901 388	«+»
15	4,218 483	«-»	2,462 214	«-»
16	3,486 488	«-»	3,824 265	«-»
17	4,717 817	«-»	1,802 776	«+»
18	2,987 390	«+»	2,371 708	«+»
19	2,407 405	«+»	3,041 381	«-»
20	3,893 019	«-»	2,371 708	«+»
21	1,203 703	«+»	—	—
22	1,672 005	«+»	2,371 708	«+»
23	3,357 261	«-»	1,457 738	«+»
24	1,382 462	«+»	3,092 329	«-»
25	4,055 724	«-»	1,677 051	«+»
26	3,357 261	«-»	3,952 847	«-»
27	2,407 405	«+»	3,162 278	«-»
28	2,752 780	«+»	3,824 265	«-»
29	1,498 166	«+»	3,041 381	«-»
30	4,775 866	«-»	3,000 000	«-»
31	3,598 778	«-»	3,250 000	«-»
32	2,407 405	«+»	3,010 399	«-»
33	—	—	1,060 660	«+»
34	—	—	3,162 278	«-»
35	—	—	1,520 691	«+»
36	—	—	1,952 562	«+»

Окончание табл. 11

№ п/п	ОАО «Швейная фирма “Вид”»		ОАО «Ангарская швейная фабрика»	
	3,292 901	Свойство конкурентоспособности	2,433 401	Свойство конкурентоспособности
	Реальное значение конкурентоспособности и значение критерия конкурентоспособности		Реальное значение конкурентоспособности и значение критерия конкурентоспособности	
37	—	—	2,573 908	«—»
38	—	—	3,162 278	«—»
39	—	—	3,092 329	«—»
40	—	—	2,371 708	«+»
41	—	—	1,250 000	«+»
42	—	—	3,250 000	«—»
43	—	—	1,952 562	«+»
44	—	—	2,462 214	«—»
45	—	—	2,304 886	«+»
46	—	—	1,581 139	«+»
47	—	—	1,250 000	«+»
48	—	—	1,060 660	«+»
49	—	—	2,704 163	«—»
50	—	—	2,371 708	«+»
51	—	—	2,704 163	«—»
52	—	—	1,802 776	«+»
53	—	—	1,802 776	«+»
54	—	—	1,677 051	«+»
55	—	—	3,783 186	«—»
56	—	—	1,250 000	«+»
57	—	—	2,371 708	«+»
58	—	—	3,092 329	«—»

Таблица 12

**Оценочная таблица конкурентоспособности работников
отделов коммерции ОАО «Швейная фирма “Вид”»
и ОАО «Ангарская швейная фабрика»**

№ п/п	ОАО «Швейная фирма “Вид”»		ОАО «Ангарская швейная фабрика»	
	2,927 308	Свойство конкурентоспособности	2,849 753	Свойство конкурентоспособности
	Реальное значение конкурентоспособности и значение критерия конкурентоспособности		Реальное значение конкурентоспособности и значение критерия конкурентоспособности	
1	—	—	3,693 237	«—»
2	—	—	3,400 000	«—»

Окончание табл. 12

№ п/п	ОАО «Швейная фирма “Вид”»	Свойство конкуренто- способности	ОАО «Ангарская швейная фабрика»	Свойство конкуренто- способности
	2,927 308		2,849 753	
	Реальное значение конкурентоспособности и значение критерия конкурентоспособности		Реальное значение конкурентоспособности и значение критерия конкурентоспособности	
3	—	—	1,456 022	«+»
4	2,692 582	«+»	—	—
5	2,291 288	«+»	—	—
6	—	—	—	—
7	1,820 027	«+»	—	—
8	3,102 418	«-»	—	—
9	—	—	—	—
10	4,730 222	«-»	—	—

Таблица 13

**Оценочная таблица конкурентных преимуществ и потенциала конкурентоспособности рабочих швейного цеха брючного потока
ОАО «Швейная фирма “Вид”»**

№ п/п	Значение критерия конкурентного преимущества											
	1,00	0	1,00	0	0	1,00	0	0	0	0	1,23	2,95
	Свойство конкурентоспособности											
	по элементам										по компонентам	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	I	II
1	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»
2	«-»	«+»	«-»	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»
3	«+»	«+»	—	—	—	«-»	«+»	«+»	—	«-»	—	—
4	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«+»	«-»	«-»	«-»	«+»	«+»	«-»
5	«+»	«+»	«-»	—	—	«+»	«-»	«-»	«+»	«+»	—	«+»
6	«+»	«+»	«-»	«-»	«+»	«-»	«-»	«+»	«-»	«-»	«+»	«-»
7	«+»	«+»	«-»	«-»	«+»	«-»	«-»	«-»	«-»	«-»	«-»	«-»
8	«-»	«-»	«-»	«-»	«+»	«+»	«-»	«-»	«+»	«+»	«-»	«+»
9	«+»	«+»	«-»	«-»	«-»	«+»	«-»	«-»	«+»	«+»	«-»	«+»
10	«+»	«+»	«-»	«-»	«-»	«+»	«-»	«-»	«-»	«+»	«-»	«-»
11	«-»	«+»	«-»	«-»	«+»	«-»	«-»	«-»	«+»	«-»	«-»	«-»
12	«-»	«+»	«+»	«-»	«+»	«-»	«+»	«-»	«+»	«-»	«+»	«-»
13	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»	«-»	«+»	«+»	«-»	«+»	«-»

№ п/п	Значение критерия конкурентного преимущества											
	1,00	0	1,00	0	0	1,00	0	0	0	0	1,23	2,95
	Свойство конкурентоспособности											
	по элементам										по компо- нентам	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	I	II
14	«+»	«+»	«-»	«-»	«+»	«-»	«+»	«+»	«+»	«-»	«-»	«-»
15	«+»	«+»	-	-	-	«+»	«-»	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»
16	«-»	«+»	«-»	«-»	«+»	«-»	«-»	«+»	«+»	«-»	«-»	«-»
17	«-»	«-»	«-»	«-»	«+»	«-»	«-»	«+»	«-»	«-»	«-»	«-»
18	«-»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»	«-»	«+»	«+»	«-»	«-»	«-»
19	«+»	«+»	«-»	«-»	«+»	«-»	«-»	«+»	«+»	«-»	«-»	«-»
20	«-»	«+»	-	-	-	«-»	«-»	«+»	«+»	«-»	«-»	«-»
21	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»	«-»	«-»	«+»	«-»	«+»	«-»
22	«-»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«+»	«-»	«-»	«+»
23	«+»	«+»	«-»	«-»	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»	«-»
24	«+»	«+»	-	-	-	«-»	«+»	«-»	«-»	«+»	«-»	«-»
25	«-»	«+»	«-»	«+»	«-»	«-»	«+»	«+»	«+»	«-»	«-»	«-»
26	«+»	«+»	«-»	«+»	«-»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»
27	«+»	«+»	«-»	«-»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»
28	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»	«-»	«-»	«+»	«+»	«-»
29	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»
30	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	-	«-»	«-»	-	«+»	«+»	«-»
31	«+»	«-»	-	-	-	«+»	«-»	«-»	-	«+»	-	-
32	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»	«-»	«-»	«+»	«+»	«-»
33	«-»	«+»	«-»	«-»	«-»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»	«+»
34	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«+»	«-»	«-»	«+»	«+»	«+»
35	«-»	«+»	«-»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»
36	«-»	«+»	-	-	-	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	-	«+»
37	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»	«-»	«+»	«+»	«-»	«-»	«+»	«-»
38	«+»	«+»	-	-	-	«+»	«-»	«-»	«-»	«+»	-	«-»
39	«+»	«+»	«-»	«-»	«+»	«+»	«-»	«-»	«-»	«+»	«-»	«-»
40	«+»	«+»	«-»	«-»	«+»	«+»	«-»	«-»	«+»	«+»	«-»	«+»
41	«+»	-	-	-	-	«-»	«-»	«-»	-	«-»	-	-
42	«+»	-	-	-	-	«+»	«-»	«-»	-	«+»	-	-
43	«+»	-	-	-	-	«+»	«-»	«-»	-	«+»	-	-

Таблица 14

**Оценочная таблица конкурентных преимуществ и потенциала
конкурентоспособности рабочих первого швейного цеха
ОАО «Ангарская швейная фабрика»**

№ п/п	Значение критерия конкурентного преимущества											
	0	0	1,00	0	0	1,00	1,00	0	0	0	0,85	2,24
	Свойство конкурентоспособности											
	по элементам										по компо- нентам	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	I	II
1	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»
2	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«+»	«-»
3	«-»	«+»	«-»	«-»	«-»	«-»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»	«-»
4	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«-»
5	«+»	«+»	«-»	«-»	«+»	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»
6	«+»	«+»	«-»	«-»	«+»	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»
7	«+»	«+»	«-»	«-»	«+»	«+»	«-»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»
8	«+»	«-»	«-»	«-»	«+»	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»	«-»	«+»
9	«+»	«+»	«-»	«-»	«-»	«-»	«+»	«+»	«-»	«+»	«-»	«-»
10	«+»	«+»	«-»	«-»	«-»	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»	«-»	«-»
11	«+»	«+»	«-»	«-»	«+»	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«+»
12	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»
13	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»
14	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»
15	«+»	«+»	«-»	«-»	«-»	«+»	«+»	«+»	«-»	+	«-»	«-»
16	«+»	«+»	«-»	«-»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»
17	«+»	«-»	«-»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»	«-»	«+»
18	«+»	«+»	«-»	«-»	«+»	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»
19	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»
20	«+»	«+»	«-»	«+»	«-»	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»
21	«-»	«+»	«-»	«-»	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»	«+»
22	«+»	«+»	«-»	«-»	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«+»	«-»
23	«+»	«-»	«-»	«-»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»
24	«+»	«+»	«-»	«+»	«-»	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»
25	«+»	«+»	«-»	«+»	«-»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»
26	«+»	«+»	«-»	«-»	«-»	«+»	«+»	«-»	«-»	«+»	«-»	«-»
27	«-»	«+»	«-»	«-»	«+»	«+»	«+»	«-»	«-»	«+»	«-»	«-»
28	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»	«-»	«+»	«-»	«-»	«+»	«+»	«-»

№ п/п	Значение критерия конкурентного преимущества											
	0	0	1,00	0	0	1,00	1,00	0	0	0	0,85	2,24
	Свойство конкурентоспособности											
	по элементам										по компо- нентам	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	I	II
29	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»
30	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»
31	«+»	«-»	«-»	«+»	«-»	«-»	«+»	«+»	«-»	«+»	«-»	«-»
32	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»
33	«+»	«+»	«-»	«+»	«-»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»
34	«-»	«+»	«-»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»	«-»	«-»
35	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»
36	«-»	«+»	«-»	«+»	«-»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»
37	«+»	«-»	«-»	«+»	«-»	«-»	«+»	«+»	«+»	«+»	«-»	«-»
38	«+»	«+»	«-»	«-»	«-»	«+»	«-»	«+»	«-»	«+»	«-»	«-»
39	«+»	«+»	«-»	«-»	«+»	«+»	«-»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»
40	«+»	«+»	«-»	«-»	«+»	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»
41	«+»	«-»	«-»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»	«-»	«+»
42	«-»	«-»	«-»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»	«+»	«-»	«-»
43	«+»	«-»	«-»	«-»	«+»	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»	«-»	«+»
44	«+»	«+»	«-»	«-»	«-»	«+»	«-»	«+»	«-»	«+»	«-»	«-»
45	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»
46	«+»	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«+»
47	«+»	«-»	«-»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»
48	«+»	«+»	«-»	«-»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»
49	«-»	«+»	«-»	«-»	«-»	«-»	«+»	«+»	«+»	«+»	«-»	«-»
50	«+»	«+»	«-»	«+»	«-»	«-»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«-»
51	«+»	«-»	«-»	«-»	«-»	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»	«-»	«-»
52	«+»	«-»	«-»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»
53	«-»	«+»	«-»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»
54	«+»	«+»	«-»	«-»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»
55	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»	«-»	«-»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»
56	«-»	«+»	«-»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»	«-»	«+»
57	«+»	«+»	«-»	«+»	«-»	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»
58	«+»	«+»	«-»	«+»	«-»	«+»	«-»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»

Таблица 15

**Оценочная таблица конкурентных преимуществ и потенциала
конкурентоспособности работников отдела коммерции
ОАО «Швейная фирма «Вид»»**

№ п/п	Значение критерия конкурентного преимущества																	
	0	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0	0	1,00	2,00	2,50	0,37
	Свойство конкурентоспособности																	
	по элементам															по компо- нентам		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	I	II	III
1	«+»	«-»	-	-	-	-	-	-	«+»	«+»	«+»	«+»	«-»	-	«+»	-	-	-
2	«+»	«-»	-	«+»	-	-	-	-	«-»	«-»	«-»	«+»	«-»	-	«-»	-	-	-
3	«+»	«+»	-	-	-	-	-	-	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	-	«+»	-	-	-
4	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»
5	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«-»	«-»	«+»	«-»	«+»	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»
6	«+»	«-»	-	-	-	-	-	-	«+»	«-»	«-»	«+»	«-»	-	«-»	-	«-»	-
7	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»	«-»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»
8	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»	«-»	«-»	«+»	«-»	«-»
9	«+»	«+»	-	«-»	«+»	«+»	«+»	-	«+»	«-»	«-»	«+»	«+»	-	«-»	-	«+»	-
10	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»	«+»	«-»	«-»	«-»	«+»	«-»	«-»	«-»	«+»	«-»	«-»

Таблица 16

**Оценочная таблица конкурентных преимуществ и потенциала
конкурентоспособности работников коммерческой службы
ОАО «Ангарская швейная фабрика»**

№ п/п	Значение критерия конкурентного преимущества																	
	0	0	1,0	0	1,0	0	0	1,0	1,0	0	0	1,0	0	0	1,0	2,4	1,3	0,2
	Свойство конкурентоспособности																	
	по элементам															по компо- нентам		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	I	II	III
1	«+»	«+»	«-»	«-»	«+»	«-»	«-»	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»
2	«+»	«-»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«-»	«-»	«-»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»
3	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»

Приложение 4

БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЭКОНОМИКИ И ПРАВА
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ТРУДА И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Опросный лист руководителя отдела кадров

Уважаемый эксперт!

Кафедра экономики труда и управления персоналом Байкальского государственного университета экономики и права будет Вам искренне признательна за Ваше участие в предстоящем исследовании. На основании Ваших ответов нами будет сформирован образ «идеального рабочего» швейного цеха.

1. ФИО:

2. Занимаемая должность:

3. Как долго Вы работаете в данной должности?

4. Каковы основные цели предприятия и миссия предприятия?

5. Как долго функционирует предприятие?

6. Ваша оценка рыночных позиций предприятия на рынке товаров и услуг:

7. Исходя из возрастных особенностей коллектива бригады, выделите возрастные группы работников и соотнесите их с признаками конкурентоспособности (пенсионный возраст, предпенсионный возраст, работоспособный возраст, возраст молодого специалиста) в порядке предпочтения каждого из них:

8. В порядке Ваших предпочтений укажите желательный образовательный уровень рабочих (среднее профессиональное, началь-

ное профессиональное, общее среднее профессиональное, общее среднее, неполное среднее образование):

9. Выделите и сопоставьте со шкалой квалификационный уровень работников (высокий, средний, низкий) (например, 4-й разряд — высокая квалификация, 2-й и 3-й разряды — средняя квалификация, 1-й разряд — низкая квалификация):

10. Выделите временной интервал стажа (продолжительности) работы рабочих на предприятии и соотнесите с существующей шкалой признаков конкурентоспособности (неопытный работник, специалист, высококлассный специалист):

11. Расположите в порядке предпочтения имеющиеся рабочие профессии швейного цеха:

12. Методом парных сравнений сравните компоненты конкурентоспособности по следующим правилам: компоненты столбца сравниваются с компонентами строки, причем большая значимость компонента столбца по сравнению с компонентом строки отмечается единицей в соответствующей клетке, в противном случае — нулем:

Компонент конкурентоспособности	Профессионально-квалификационный	Психофизиологический
Профессионально-квалификационный	—	
Психофизиологический		—

Проранжируйте компоненты в порядке их следования и оцените, во сколько раз последующий компонент превосходит по значимости предыдущий (для равнозначных компонентов, также как и для последнего, соответствующее число в векторе приоритета равно единице):

**БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЭКОНОМИКИ И ПРАВА
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ТРУДА И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Опросный лист руководителя отдела коммерции

Уважаемый эксперт!

Кафедра экономики труда и управления персоналом
Байкальского государственного университета экономики
и права будет Вам искренне признательна за Ваше участие
в предстоящем исследовании. На основании Ваших ответов
нами будет сформирован образ «идеального работника»
коммерческой службы.

1. ФИО:

2. Занимаемая должность:

3. Как долго Вы работаете в данной должности?

4. Каковы основные цели предприятия и миссия предприятия?

5. Как долго функционирует предприятие?

6. Ваша оценка рыночных позиций предприятия на рынке товаров и услуг:

7. Укажите предпочтительный пол сотрудника вашего отдела:

8. Исходя из возрастных особенностей коллектива отдела коммерции, выделите возрастные группы работников и соотнесите их с признаками конкурентоспособности (пенсионный возраст, предпенсионный возраст, работоспособный возраст, возраст молодого специалиста) в порядке предпочтения каждого из них:

9. Руководствуясь справочной информацией по отсутствию специалиста на рабочем месте по причине болезни, классифицируйте работников в соответствии с выделенными признаками: здо-

ров, практически здоров, болен (например, работник отсутствовал 1–3 дня — практически здоров):

10. Выделите признаки высокой, средней и низкой компетентности работника (например, признаки высокой компетентности: знание всего производственного процесса, хорошие умения и навыки ведения деловых переговоров и т.п.):

11. Каким типом личности и какой эмоциональной устойчивостью, по Вашему мнению, должен обладать специалист отдела коммерции для успешного выполнения своих должностных обязанностей? Проранжируйте в порядке предпочтения следующие комбинации характеристик личности: эмоционально неустойчивый интроверт, эмоционально устойчивый интроверт, эмоционально неустойчивый экстраверт и эмоционально устойчивый экстраверт¹⁹:

12. Работнику с каким типом поведения Вы отдадите предпочтение — конфликтным или неконфликтным?

13. Укажите признаки высокой, средней и низкой интеллектуальной гибкости сотрудников отдела коммерции, учитывая, что наиболее достоверные и надежные результаты получаются в диапазоне от 100 до 130 баллов:

14. В порядке Ваших предпочтений укажите желательный образовательный уровень специалистов (неполное высшее, высшее,

¹⁹ Экстраверт — индивид, мысли, чувства, интересы и действия которого направлены (обращены) на окружающих, на предметы внешнего мира. Он хорошо и легко вступает в контакты с другими людьми, без труда приспосабливается к новым ситуациям. Интроверт — индивид, психическая энергия которого, согласно Г. Юнгу, направлена внутрь, на самого себя. Его мысли, интересы и даже действия обращены на собственное «я». В связи с этим у интровертов проявляется склонность к рефлексии, замкнутости, постоянному анализу своих психических состояний. Он с трудом контактирует с окружающими и хуже, чем экстраверт, приспосабливается к новым ситуациям. Эмоциональная неустойчивость характеризуется постоянным эмоциональным напряжением, переживанием личной угрозы, повышением чувствительности к неудачам и ошибкам, склонностью к самообвинению, стремлением к самосовершенствованию.

высшее по специальности образование) (образовательные классификаторы могут быть дополнены согласно образовательной структуре исследуемого отдела):

15. Выделите и сопоставьте со шкалой квалификационный уровень работников (высокий, средний, низкий) (например, специалист высокого класса, среднего класса и специалист низкой квалификации):

16. Выделите временной интервал стажа работы специалистов на предприятии и соотнесите с существующей шкалой (неопытный работник, специалист, высококлассный специалист):

17. Выделите критерии результативности труда специалистов отдела коммерции и проранжируйте их, выделив высокую, среднюю и низкую результативность труда:

18. Расположите в порядке предпочтения совокупность профессий, которыми обладают специалисты отдела коммерции:

19. Предпочитаемое семейное положение специалиста отдела коммерции:

20. Руководствуясь предположением о взаимосвязи дохода работника (зарботной платы) с результативностью труда, квалификацией специалиста, мотивацией к труду и т.п., укажите желательный доход специалиста отдела коммерции, предварительно проранжировав интервальные значения уровня дохода специалистов (высокий, средний, низкий):

21. Методом парных сравнений сравните компоненты конкурентоспособности по следующим правилам: компоненты столбца сравниваются с компонентами строки, причем бóльшая значимость компонента столбца по сравнению с компонентом строки отмечается единицей в соответствующей клетке, в противном случае — нулем:

Компонент конкурентоспособности	Социальный	Профессионально-квалификационный	Психофизиологический
Социальный	—		
Профессионально-квалификационный		—	
Психофизиологический			—

Проранжируйте компоненты в порядке их следования и оцените, во сколько раз последующий компонент превосходит по значимости предыдущий (для равнозначных компонентов, также как и для последнего, соответствующее число в векторе приоритета равно единице):

**БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЭКОНОМИКИ И ПРАВА
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ТРУДА И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Опросный лист бригадира швейного цеха

Уважаемый эксперт!

Кафедра экономики труда и управления персоналом Байкальского государственного университета экономики и права будет Вам искренне признательна за Ваше участие в предстоящем исследовании. На основании Ваших ответов нами будет сформирован образ «идеального рабочего» швейного цеха.

1. ФИО:

2. Как долго Вы работаете в данной должности?

Как известно, конкурентоспособные работники предприятия способствуют эффективной работе самого предприятия. Какими характеристиками, по Вашему мнению, должен обладать рабочий, чтобы он был признан конкурентоспособным? Для составления портрета «идеального рабочего» ответьте, пожалуйста, на следующие вопросы:

3. Руководствуясь справочной информацией по отсутствию рабочего на рабочем месте по причине болезни, классифицируй-

те работников в соответствии с выделенными признаками: здоров, практически здоров, болен (например, работник отсутствовал 1–3 дня — практически здоров):

4. Выделите признаки высокой, средней и низкой профессиональной компетентности работника (например, признаки высокой компетентности: знание всего производственного процесса, хорошие умения и навыки выполнения всех производственных операций, хорошие технические знания по эксплуатации швейного оборудования и т.п.):

Часто причинами низкой коллективной производительности труда становятся возникшие конфликты между работниками. В целях повышения коллективной (бригадной) производительности труда, а также установления в коллективе благоприятного психологического климата рекомендуется недопущение конфликтных ситуаций, а в случае конфликта — оперативное его решение.

5. Укажите признаки, присущие конфликтному рабочему, и признаки неконфликтного рабочего (например, признаки конфликтного рабочего: склонен к отстаиванию своих интересов, в общении вспыльчив, груб, противоречив; признаки неконфликтного рабочего: готов к поиску компромиссного решения, в работе внимателен и уступчив по отношению к коллегам, по своему характеру спокойный и уравновешенный человек, четко выполняет указания бригадира):

6. На основании существующих показателей результативности труда выделите интервалы значений показателей, характеризующих высокую результативность труда, среднюю и низкую:

Таблица 1

Портрет «идеального рабочего» швейного цеха ОАО «Швейная фирма “Вид”» и ОАО «Ангарская швейная фабрика»

Элемент комплексной характеристики	Признак	
	ОАО «Швейная фирма “Вид”»	ОАО «Ангарская швейная фабрика»
Возраст, лет (1)	30–45	25–50
Состояние здоровья (2)	Ни одного пропущенного рабочего дня	Ни одного пропущенного рабочего дня

Окончание табл. 1

Элемент комплексной характеристики	Признак	
	ОАО «Швейная фирма “ВиД”»	ОАО «Ангарская швейная фабрика»
Тип мотивации (3)	Внутренняя (самостоятельная ценность труда)	Внутренняя (самостоятельная ценность труда)
Профессиональная компетентность (4)	Высокая	Высокая
Поведенческая гибкость (5)	Неконфликтный работник	Неконфликтный работник
Уровень образования (6)	Среднее профессиональное	Среднее профессиональное
Квалификация, разряд (7)	4–5-й	4-й
Стаж работы по профессии, лет (8)	Свыше 8	Свыше 12
Результаты труда, мин/шт. (9)	Свыше 1200	Свыше 1,7
Функциональность профессии (предоставляемые профессиональной деятельностью возможности в трудовой жизни работника) (10)	Технолог, швея, портной	Технолог, швея-мотористка, швея-оператор, портной

Таблица 2

**Портрет «идеального работника» коммерческих служб
ОАО «Швейная фирма “ВиД”» и ОАО «Ангарская швейная фабрика»**

Элемент комплексной характеристики	Признак	
	ОАО «Швейная фирма “ВиД”»	ОАО «Ангарская швейная фабрика»
Пол (1)	Женский	Женский
Возраст, лет (2)	30–45	25–50
Состояние здоровья (3)	Здоров	Здоров
Тип мотивации (4)	Внутренняя (самостоятельная ценность труда)	Внутренняя (самостоятельная ценность труда)
Профессиональная компетентность (5)	Высокая	Высокая
Эмоциональная гибкость (6)	Эмоционально устойчивый экстраверт	Эмоционально устойчивый экстраверт
Поведенческая гибкость (7)	Неконфликтный работник	Неконфликтный работник

Элемент комплексной характеристики	Признак	
	ОАО «Швейная фирма «ВиД»»	ОАО «Ангарская швейная фабрика»
Интеллектуальная гибкость, балл (8)	Результаты теста <i>IQ</i> свыше 120	Результаты теста <i>IQ</i> свыше 120
Уровень образования (9)	Высшее по специальности	Высшее по специальности
Квалификация (10)	Высокая	Высокая
Стаж работы по профессии, лет (11)	Свыше 5	Свыше 5
Результаты труда (12)	Большое число результативных контрактов, рост уровня продаж, ежемесячное привлечение новых клиентов	Большое число результативных контрактов, рост уровня продаж, ежемесячное привлечение новых клиентов
Функциональность профессии (профессия, соответствующая занимаемому должностному положению) (13)	Маркетолог, менеджер	Маркетолог, менеджер
Семейное положение (14)	Замужняя (имеющая семью, детей)	Замужняя (имеющая семью, детей)
Доход, тыс. р./мес (15)	8–10	5–8

Приложение 5

Анкета сотрудника отдела коммерции

Цель проводимого исследования — определение уровня конкурентоспособности работников отдела для планирования мероприятий по развитию персонала. Информация, полученная при заполнении анкеты, носит конфиденциальный характер.

1. ФИО:

2. Образование:

3. Семейное положение:

4. Как Вы оцениваете состояние своего здоровья? Дайте один ответ (здоров, практически здоров, время от времени обращаюсь к врачу, другой ответ):

5. Дайте оценку Ваших профессиональных знаний, умений и навыков (дайте ответ по каждой строке):

Область компетенции	Высокие	Средние	Низкие
Знания			
Бизнес (предпринимательство)			
Делопроизводство			
Информатика			
Качество продукции			
Коммерция			
Культура			
Маркетинг (знание рынка товаров)			
Юриспруденция			
Психология			
Социология			
Торговля (посредничество)			
Управление (менеджмент)			
Экономика			
Умения и навыки			
Ведение переговоров с клиентом			
Заключение договоров			
Коммерческие операции			
Поиск деловых партнеров и клиентов			
Работы на компьютере			
Планирование работы			
Ведение телефонных переговоров			
Принятие решений			

Опросник для выявления мотивационной структуры работника

Дайте один ответ на каждый из предложенных вопросов:

1. Какое из выражений Вам больше всего подходит?
 - а. Я могу обеспечить себе и своей семье приличный доход.
 - б. Я материально независим.
 - в. В своей работе я имею возможность влиять на других.
 - г. Я — ценный, незаменимый для организации работник.
 - д. Содержание и творческий характер работы являются для меня крайне важным.
2. Что Вы больше всего цените в своей работе?
 - а. Содержание и творческий характер работы.
 - б. Признание своих способностей.

- в. Высокую заработную плату.
 г. Стабильность.
 д. Карьерный рост.
3. Что Вы ждете от своей работы в первую очередь?
 а. Стабильность.
 б. Возможность принимать самостоятельные решения.
 в. Возможность лучшим образом проявлять свои знания и умения.
 г. Высокий уровень заработной платы.
 д. Возможность принести пользу организации.
4. Вам предлагают работу в Вашей организации. Вы согласитесь, если:
 а. Вам предложат более высокую заработную плату.
 б. Вам предложат более высокую должность.
 в. Вы будете более полезны.
 г. Работа будет более творческой.
 д. В любом случае соглашусь.

Ключ

Тип мотивации	Номер вопроса																			
	1					2					3					4				
	а	б	в	г	д	а	б	в	г	д	а	б	в	г	д	а	б	в	г	д
Вынужденная	+								+	+										+
Внутренняя					+	+							+						+	
Экономическая		+						+						+		+				
Социальная				+			+								+			+		
Статусная			+						+	+							+			

Опросник для выявления степени конфликтности личности

Выберите один из вариантов ответа на каждый из предложенных вопросов:

- Представьте, что в общественном транспорте начинается спор. Что Вы предпринимаете?
 а. Избегаете вмешиваться в ссору.
 б. Можете вмешаться, встать на сторону потерпевшего, того, кто прав.
 в. Всегда вмешиваетесь и до конца отстаиваете свою точку зрения.
- На собрании Вы критикуете руководство за допущенные ошибки?
 а. Нет.

- б. Да, но в зависимости от вашего личного отношения к нему.
- в. Всегда критикую.

3. Ваш непосредственный начальник излагает план руководства, который Вам кажется нерациональным. Предложите ли Вы свой план, который кажется Вам лучше?

- а. Если другие Вас поддержат, то да.
- б. Разумеется, Вы будете поддерживать свой план.
- в. Боитесь, что за критику Вас могут лишить премиальных.

4. Любите ли Вы спорить со своими коллегами, друзьями?

а. Только с теми, кто не обижается, и если споры не портят ваши отношения.

б. Да, но только по принципиальным, важным вопросам.

в. Вы спорите со всеми и по любому поводу.

5. Какой будет Ваша реакция, если кто-то попытается пройти вперед Вас без очереди?

а. Считая, что и Вы не хуже него, попытаетесь обойти очередь.

б. Возмутитесь, но про себя.

в. Открыто выскажете свое негодование.

6. Представьте себе, что рассматривается рационализаторское предложение или экспериментальная работа вашего коллеги, в которой есть смелые идеи, но есть и ошибки. Вы знаете, что Ваше мнение будет решающим. Как Вы поступите?

а. Выскажитесь и о положительных, и об отрицательных сторонах этого проекта.

б. Выделите положительные стороны в работе и предложите предоставить возможность продолжить ее.

в. Станете критиковать ее: чтобы быть новатором, нельзя допускать ошибки.

7. Представьте: свекровь (теща) постоянно говорит Вам о необходимости экономии и бережливости, о Вашей расточительности, а сама то и дело покупает дорогие вещи. Она хочет знать Ваше мнение о последней покупке. Как Вы поступаете?

а. Говорите, что одобряете покупку, если она ей доставила удовольствие.

б. Говорите, что эта вещь безвкусна.

в. Постоянно ругаетесь, ссоритесь с ней из-за этого.

8. Вы встретили детей, которые курят. Как Вы реагируете?

а. Думаете: зачем мне портить себе настроение из-за чужих, плохо воспитанных озорников.

б. Делаете им замечание.

в. Думаете, что если бы это было в общественном месте, то Вы бы их отчитали.

9. В ресторане Вы замечаете, что официант обсчитал Вас. Какой будет Ваша реакция?

а. Вы не даете ему чаевые, которые заранее приготовили на случай, если бы он поступил честно.

б. Просите, чтобы он еще раз, при Вас, посчитал сумму.

в. Это будет поводом для скандала.

10. Вы в доме отдыха. Администратор занимается посторонними делами, сам развлекается, вместо того чтобы выполнять свои обязанности: следить за уборкой в комнате, разнообразием меню. Возмущает ли Вас это?

а. Да, но думаете, что если Вы и выскажете ему какие-то претензии, то вряд ли это что-то изменит.

б. Вы находите способ пожаловаться на него с той целью, чтобы его наказали или уволили с работы.

в. Вы вымещаете недовольство на младшем персонале (уборщиках, официантах).

11. Вы спорите с Вашим сыном-подростком и убеждаетесь, что он прав. Признаете ли Вы свою ошибку?

а. Нет.

б. Разумеется, да.

в. Считаете, что если Вы признаетесь, что были неправы, то это подорвет Ваш авторитет.

Ключ

За каждый ответ «а» — 4 балла, «б» — 2 балла, «в» — 0 баллов. Сумма баллов от 29 до 45 характеризует неконфликтную личность, сумма баллов от 0 до 29 — конфликтную.

Приложение 6

Таблица 1

**Таблица значений признаков рабочих швейного цеха
брючного потока ОАО «Швейная фирма “Вид”»
и первого швейного цеха ОАО «Ангарская швейная фабрика»**

Элемент	Признак	Возможное значение признака	
		ОАО «Швейная фирма “Вид”»	ОАО «Ангарская швейная фабрика»
Психофизиологический компонент			
Возраст, лет (1)	Пенсионный, предпенсионный, работоспособный, возраст молодого специалиста	Свыше 55, 45–55, 30–45, до 30	Свыше 55, 50–55, 25–50, до 25

Продолжение табл. 1

Элемент	Признак	Возможное значение признака	
		ОАО «Швейная фирма "Вид"»	ОАО «Ангарская швейная фабрика»
Состояние здоровья, количество пропущенных по болезни дней (2)	Здоров, практически здоров, болен	0, 1–3, свыше 3	0, 1–3, свыше 3
Тип мотивации (3)	Вынужденная, внутренняя, инструментальная (экономическая, социальная, статусная)	1a, 2d, 3a, 4e; 1e, 2a, 3c, 4d; 1bdc, 2cbe, 3deb, 4acb	1a, 2d, 3a, 4e; 1e, 2a, 3c, 4d; 1bdc, 2cbe, 3deb, 4acb
Профессиональная компетентность (4)	Высокая, средняя, низкая	Присутствие в характеристике работника всех признаков с относительно высокой выраженностью каждого из них; отсутствие некоторых признаков и их слабая выраженность	Присутствие в характеристике работника всех признаков с относительно высокой выраженностью каждого из них; отсутствие некоторых признаков и их слабая выраженность
Поведенческая гибкость (5)	Конфликтный, неконфликтный работник	Наличие признаков конфликтности; наличие признаков неконфликтности	Наличие признаков конфликтности; наличие признаков неконфликтности
<i>Профессионально-квалификационный компонент</i>			
Уровень образования (6)	Среднее профессиональное, начальное профессиональное, общее среднее профессиональное, общее среднее, неполное среднее	Среднее профессиональное, начальное профессиональное, общее среднее профессиональное, общее среднее, неполное среднее	Среднее профессиональное, начальное профессиональное, общее среднее профессиональное, общее среднее, неполное среднее
Квалификация, разряд (7)	Высокая, средняя, низкая	4–5-й, 3–2-й, 1-й	4-й, 3-й, 2-й
Стаж работы по профессии, лет (8)	Неопытный работник, специалист, высококлассный специалист	До 3, 3–8, 8–20	До 7, 7–12, свыше 12

Элемент	Признак	Возможное значение признака	
		ОАО «Швейная фирма “Вид”»	ОАО «Ангарская швейная фабрика»
Результаты труда, мин/шт. (9)	Высокие, средние, низкие	Свыше 1200, 1200–1000, ниже 1000	Свыше 1,7, 1,0–1,5, ниже 1,0
Функциональность профессии (10)	Сквозная, узкоспециализированная	Без профессиональной подготовки; швея-мотористка, технолог, портной	Без профессиональной подготовки; швея-мотористка, технолог, портной

Таблица 2

**Таблица значений признаков работников коммерческих служб
ОАО «Швейная фирма “Вид”» и ОАО «Ангарская швейная фабрика»**

Элемент	Признак	Возможное значение признака	
		ОАО «Швейная фирма “Вид”»	ОАО «Ангарская швейная фабрика»
Психофизиологический компонент			
Пол (1)	Мужской, женский	Мужской, женский	Мужской, женский
Возраст, лет (2)	Пенсионный, предпенсионный, работоспособный, возраст молодого специалиста	Свыше 50, 45–50, 30–45, до 30	Свыше 55, 50–55, 25–50, до 25
Состояние здоровья, количество пропущенных по болезни дней (3)	Здоров, практически здоров, болен	0, 1–3, свыше 3	0, 1–3, свыше 3
Тип мотивации (4)	Вынужденная, внутренняя, инструментальная (экономическая, социальная, статусная)	1a, 2d, 3a, 4e; 1e, 2a, 3c, 4d; 1bdc, 2cbe, 3deb, 4acb	1a, 2d, 3a, 4e; 1e, 2a, 3c, 4d; 1bdc, 2cbe, 3deb, 4acb
Профессиональная компетентность, балл (5)	Высокая, средняя, низкая	7,0–10,5, 3,6–7,0, 0–3,6	7,0–10,5, 3,6–7,0, 0–3,6
Эмоциональная гибкость, балл (6)	Экстраверсия, интроверсия, эмоциональная устойчивость и неустойчивость	12–24, 1–11, 1–14, 14–24	12–24, 1–11, 1–14, 14–24

Продолжение табл. 2

Элемент	Признак	Возможное значение признака	
		ОАО «Швейная фирма “Вид”»	ОАО «Ангарская швейная фабрика»
Поведенческая гибкость, балл (7)	Конфликтный, неконфликтный работник	0–29, 30–45	0–29, 30–45
Интеллектуальная гибкость, балл (8)	Высокая, средняя, низкая	Свыше 120, 110–120, 100–110	Свыше 120, 110–120, 100–110
<i>Профессионально-квалификационный компонент</i>			
Уровень образования (9)	Высшее по специальности, высшее, неполное высшее, среднее специальное	Высшее по специальности, высшее, неполное высшее, среднее специальное	Высшее по специальности, высшее, неполное высшее, среднее специальное
Квалификация (10)	Высокая, средняя, низкая	Начальник отдела, старший менеджер, менеджер	Начальник отдела, старший менеджер, менеджер
Стаж работы по профессии, лет (11)	Неопытный работник, специалист, высококлассный специалист	До 1, 1–5, свыше 5	До 5, 5–15, свыше 15
Результаты труда (12)	Высокие, средние, низкие	Большое число результативных контрактов, рост уровня продаж, ежемесячное привлечение новых клиентов; поддержка прежнего уровня продаж, своевременное выполнение распоряжений, доброжелательное отношение к конфликтным клиентам; конфликты с клиентами, потеря клиентов	Большое число результативных контрактов, рост уровня продаж, ежемесячное привлечение новых клиентов; поддержка прежнего уровня продаж, своевременное выполнение распоряжений, доброжелательное отношение к конфликтным клиентам; конфликты с клиентами, потеря клиентов
Функциональность профессии (13)	Профессия, соответствующая должностному положению; профессия, не соответствующая должностному положению	Маркетолог, менеджер; экономист, техник-технолог швейного производства	Маркетолог, менеджер; экономист, техник-технолог швейного производства

Окончание табл. 2

Элемент	Признак	Возможное значение признака	
		ОАО «Швейная фирма “Вид”»	ОАО «Ангарская швейная фабрика»
Социальный компонент			
Семейное положение (14)	Холост (не замужем), женат (замужем)	Холост (не замужем), женат (замужем)	Холост (не замужем), женат (замужем)
Доход, тыс. р./мес (15)	Высокий, средний, низкий	Свыше 12, 6–12, до 6	Свыше 6,5, 3,5–6,5, до 3,5

Таблица 3

Сводная информационная таблица характеристик рабочих швейного цеха брючного потока ОАО «Швейная фирма «Вид»»

№ п/п	Разряд	Количество пропущенных по болезни дней за июнь 2004 г.	Фактические затраты труда в июне 2004 г., мин/шт.	Возраст, лет	Профессия	Уровень образования	Стаж работы по профессии, лет
1	3	–	1 591,98	41	Швея	Начальное профессиональное	15
2	2	–	2 163,32	53	Техник-технолог	Среднее профессиональное	36
3	4	–	–	37	Без профессионального образования	Среднее	12
4	3	–	1 980,53	33	Швея	Начальное профессиональное	4
5	2	–	693,55	40	Швея	Начальное профессиональное	2
6	3	–	1 495,80	35	Без профессионального образования	Общее среднее профессиональное	16
7	3	–	1 145,82	20	Без профессионального образования	Общее среднее профессиональное	2
8	3	4	1 031,60	51	Швея	Начальное профессиональное	3
9	3	–	1 485,84	25	Швея	Начальное профессиональное	2

Продолжение табл. 3

№ п/п	Разряд	Количество пропущенных по болезни дней за июнь 2004 г.	Фактические затраты труда в июне 2004 г., мин/шт.	Возраст, лет	Профессия	Уровень образования	Стаж работы по профессии, лет
10	2	–	1 149,25	23	Швея	Начальное профессиональное	2
11	2	–	1 489,53	56	Без профессионального образования	Среднее	1
12	4	–	1 977,83	37	Без профессионального образования	Среднее	2
13	3	–	1 449,01	47	Без профессионального образования	Среднее	20
14	4	–	1 625,57	52	Без профессионального образования	Неполное среднее	22
15	3	–	1 781,10	37	Швея	Начальное профессиональное	19
16	3	–	1 558,67	54	Без профессионального образования	Среднее	37
17	3	9	733,32	45	Без профессионального образования	Неполное среднее	37
18	3	–	2 487,87	54	Без профессионального образования	Неполное среднее	32
19	3	–	1 980,53	30	Без профессионального образования	Среднее	10
20	3	–	1 373,37	55	Без профессионального образования	Среднее	11
21	3	–	1 980,53	33	Без профессионального образования	Неполное среднее	6
22	4	–	1 967,36	48	Без профессионального образования	Среднее	21

Продолжение табл. 3

№ п/п	Разряд	Количество пропущенных по болезням дней за июнь 2004 г.	Фактические затраты труда в июне 2004 г., мин/шт.	Возраст, лет	Профессия	Уровень образования	Стаж работы по профессии, лет
23	4	–	1 977,83	28	Портной	Начальное профессиональное	2
24	4	–	464,71	31	Швея	Среднее	7
25	4	–	1 977,82	57	Без профессионального образования	Неполное среднее	35
26	4	–	1 241,90	37	Швея	Начальное профессиональное	15
27	3	–	1 318,78	30	Портной	Начальное профессиональное	10
28	3	–	1 126,88	39	Швея	Начальное профессиональное	2
29	3	–	1 435,26	35	Швея	Начальное профессиональное	17
30	3	–	1 132,60	20	Швея	Общее среднее профессиональное	2
31	2	20	–	23	Швея	Начальное профессиональное	4
32	2	–	1 048,37	31	Швея	Начальное профессиональное	1
33	4	–	1 594,93	46	Швея	Начальное профессиональное	3
34	4	–	923,28	29	Портной	Начальное профессиональное	7
35	4	–	1 648,31	45	Портной	Начальное профессиональное	27
36	4	–	2 500,27	51	Технолог	Среднее профессиональное	35
37	4	9	812,58	39	Без профессионального образования	Неполное среднее	24
38	2	–	1 172,87	24	Швея	Начальное профессиональное	1
39	3	–	1 032,77	23	Швея	Начальное профессиональное	1

Окончание табл. 3

№ п/п	Раз-ряд	Количество пропущенных по болезни дней за июнь 2004 г.	Фактические затраты труда в июне 2004 г., мин/шт.	Возраст, лет	Профессия	Уровень образования	Стаж работы по профессии, лет
40	2	–	1 368,83	26	Портной	Начальное профессиональное	6
41	–	21	–	19	Без профессионального образования	Среднее	1
42	3	1	–	21	Портной	Начальное профессиональное	2
43	2	8	–	25	Швея	Начальное профессиональное	2

Таблица 4

**Сводная информационная таблица характеристик рабочих
первого швейного цеха ОАО «Ангарская швейная фабрика»**

№ п/п	Раз-ряд	Количество пропущенных по болезни дней за июнь 2004 г.	Фактические затраты труда в июне 2004 г., мин/шт.	Возраст, лет	Профессия	Уровень образования	Стаж работы по профессии, лет
1	4	–	1,500	44	Швея	Среднее	28
2	3	–	2,160	26	Швея	Среднее профессиональное	4
3	3	–	–	59	Швея	Среднее	8
4	3	–	1,980	43	Швея	Среднее	26
5	3	–	0,693	35	Технолог	Среднее профессиональное	19
6	3	–	1,490	40	Швея-мотористка	Среднее профессиональное	22
7	2	–	1,145	35	Швея-мотористка	Среднее профессиональное	17
8	3	4	1,031	42	Швея-мотористка	Среднее профессиональное	25
9	3	–	1,485	41	Швея	Среднее	19
10	3	–	1,149	39	Портной	Среднее профессиональное	19

Продолжение табл. 4

№ п/п	Раз-ряд	Количество пропущенных по болезни дней за июнь 2004 г.	Фактические затраты труда в июне 2004 г., мин/шт.	Возраст, лет	Профессия	Уровень образования	Стаж работы по профессии, лет
11	3	—	1,489	37	Швея	Среднее профессиональное	25
12	2	—	1,340	44	Швея	Среднее профессиональное	12
13	2	—	0,951	31	Швея	Среднее профессиональное	20
14	3	—	1,640	44	Швея	Среднее профессиональное	26
15	3	—	1,450	50	Швея	Среднее профессиональное	14
16	3	—	0,984	33	Швея-мотористка	Среднее	18
17	4	9	1,250	35	Швея	Среднее профессиональное	31
18	3	—	1,342	49	Швея	Среднее профессиональное	14
19	3	—	0,985	32	Швея-мотористка	Среднее профессиональное	23
20	3	—	1,373	53	Швея	Среднее профессиональное	27
21	-	—	1,980	45	Швея	Среднее профессиональное	3
22	3	—	1,676	22	Швея	Среднее профессиональное	9
23	3	—	1,773	27	Швея-мотористка	Среднее профессиональное	14
24	3	—	0,464	32	Швея	Среднее профессиональное	30
25	3	—	1,977	48	Техник-технолог	Среднее профессиональное	10
26	3	—	1,241	31	Швея	Среднее профессиональное	4
27	3	—	1,318	23	Техник-технолог	Среднее профессиональное	12
28	3	—	1,126	31	Швея-мотористка	Среднее	9
29	2	—	1,435	29	Швея	Среднее профессиональное	31

Продолжение табл. 4

№ п/п	Раз-ряд	Количество пропущенных по болезни дней за июнь 2004 г.	Фактические затраты труда в июне 2004 г., мин/шт.	Возраст, лет	Профессия	Уровень образования	Стаж работы по профессии, лет
30	2	–	1,132	47	Швея	Среднее профессиональное	18
31	3	20	1,325	49	Швея-мотористка	Среднее	21
32	3	–	1,048	38	Швея	Среднее	28
33	4	–	1,594	47	Швея	Среднее профессиональное	32
34	3	–	0,923	53	Швея	Среднее профессиональное	27
35	4	–	1,648	43	Швея	Среднее	31
36	3	–	2,500	54	Швея	Среднее профессиональное	35
37	3	9	1,812	49	Швея	Среднее	15
38	2	–	1,172	32	Швея	Среднее профессиональное	16
39	2	–	1,032	35	Швея-мотористка	Среднее профессиональное	18
40	3	–	1,368	35	Швея	Среднее профессиональное	17
41	4	21	1,254	34	Швея	Среднее профессиональное	35
42	3	1	1,325	53	Швея-мотористка	Среднее	20
43	4	8	1,163	48	Швея	Среднее профессиональное	15
44	2	–	1,024	36	Швея-мотористка	Среднее профессиональное	17
45	4	–	1,450	34	Швея	Среднее	28
46	4	–	1,342	48	Швея-мотористка	Среднее профессиональное	36
47	3	3	1,558	53	Техник-технолог	Среднее профессиональное	30
48	3	–	1,733	51	Техник-технолог	Среднее профессиональное	14
49	3	–	2,487	34	Швея	Среднее	17
50	3	–	1,980	49	Швея	Среднее	21
51	3	8	1,373	42	Швея-оператор	Среднее профессиональное	14

Окончание табл. 4

№ п/п	Раз-ряд	Количество пропущенных по болезни дней за июнь 2004 г.	Фактические затраты труда в июне 2004 г., мин/шт.	Возраст, лет	Профессия	Уровень образования	Стаж работы по профессии, лет
52	3	14	1,980	32	Швея	Среднее профессиональное	36
53	3	–	1,967	53	Швея	Среднее профессиональное	28
54	3	–	1,773	47	Швея-мотористка	Среднее профессиональное	14
55	2	–	1,464	34	Швея	Среднее	14
56	4	–	1,248	36	Техник-технолог	Среднее профессиональное	25
57	3	–	1,369	51	Швея-мотористка	Среднее профессиональное	16
58	2	–	1,587	33	Швея-мотористка	Среднее профессиональное	19

Таблица 5

**Оценочный лист рабочих швейного цеха брючного потока
ОАО «Швейная фирма «ВиД»»**

№ п/п	Профессиональная компетентность	Поведенческая гибкость	Тип мотивации
1	Высокая	Неконфликтный	Вынужденная
2	Высокая	Неконфликтный	Вынужденная
3	–	–	–
4	Высокая	Неконфликтный	Вынужденная
5	–	–	–
6	Средняя	Неконфликтный	Вынужденная
7	Средняя	Неконфликтный	Вынужденная
8	Средняя	Неконфликтный	Вынужденная
9	Средняя	Конфликтный	Вынужденная
10	Низкая	Конфликтный	Вынужденная
11	Средняя	Неконфликтный	Вынужденная
12	Средняя	Неконфликтный	Внутренняя
13	Высокая	Неконфликтный	Вынужденная
14	Средняя	Неконфликтный	Вынужденная
15	–	–	–
16	Средняя	Неконфликтный	Вынужденная

Окончание табл. 5

№ п/п	Профессиональная компетентность	Поведенческая гибкость	Тип мотивации
17	Средняя	Неконфликтный	Вынужденная
18	Высокая	Неконфликтный	Вынужденная
19	Средняя	Неконфликтный	Вынужденная
20	—	—	—
21	Высокая	Неконфликтный	Вынужденная
22	Высокая	Неконфликтный	Вынужденная
23	Средняя	Неконфликтный	Вынужденная
24	—	—	—
25	Высокая	Конфликтный	Вынужденная
26	Высокая	Конфликтный	Вынужденная
27	Средняя	Неконфликтный	Вынужденная
28	Средняя	Неконфликтный	Внутренняя
29	Средняя	Неконфликтный	Внутренняя
30	Высокая	Неконфликтный	Инструментальная
31	—	—	—
32	Средняя	Неконфликтный	Внутренняя
33	Средняя	Конфликтный	Вынужденная
34	Средняя	Неконфликтный	Внутренняя
35	Высокая	Неконфликтный	Вынужденная
36	—	—	—
37	Высокая	Конфликтный	Внутренняя
38	—	—	—
39	Средняя	Неконфликтный	Вынужденная
40	Средняя	Неконфликтный	Вынужденная
41	—	—	—
42	—	—	—
43	—	—	—

Таблица 6

**Оценочный лист рабочих первого швейного цеха
ОАО «Ангарская швейная фабрика»**

№ п/п	Профессиональная компетентность	Поведенческая гибкость	Тип мотивации
1	Высокая	Неконфликтный	Вынужденная
2	Высокая	Неконфликтный	Вынужденная
3	Низкая	Конфликтный	Вынужденная
4	Высокая	Неконфликтный	Вынужденная
5	Средняя	Неконфликтный	Вынужденная

Продолжение табл. 6

№ п/п	Профессиональная компетентность	Поведенческая гибкость	Тип мотивации
6	Средняя	Неконфликтный	Вынужденная
7	Средняя	Неконфликтный	Вынужденная
8	Средняя	Неконфликтный	Вынужденная
9	Средняя	Конфликтный	Вынужденная
10	Средняя	Конфликтный	Вынужденная
11	Средняя	Неконфликтный	Вынужденная
12	Средняя	Неконфликтный	Внутренняя
13	Высокая	Неконфликтный	Вынужденная
14	Высокая	Неконфликтный	Вынужденная
15	Средняя	Конфликтный	Вынужденная
16	Средняя	Неконфликтный	Вынужденная
17	Высокая	Неконфликтный	Вынужденная
18	Средняя	Неконфликтный	Вынужденная
19	Высокая	Неконфликтный	Вынужденная
20	Высокая	Конфликтный	Вынужденная
21	Низкая	Неконфликтный	Вынужденная
22	Средняя	Неконфликтный	Вынужденная
23	Средняя	Неконфликтный	Вынужденная
24	Высокая	Конфликтный	Вынужденная
25	Высокая	Конфликтный	Вынужденная
26	Низкая	Конфликтный	Вынужденная
27	Средняя	Неконфликтный	Вынужденная
28	Низкая	Неконфликтный	Внутренняя
29	Средняя	Неконфликтный	Внутренняя
30	Высокая	Неконфликтный	Инструментальная
31	Высокая	Конфликтный	Вынужденная
32	Высокая	Неконфликтный	Внутренняя
33	Высокая	Конфликтный	Вынужденная
34	Высокая	Неконфликтный	Внутренняя
35	Высокая	Неконфликтный	Вынужденная
36	Высокая	Конфликтный	Вынужденная
37	Высокая	Конфликтный	Внутренняя
38	Средняя	Конфликтный	Вынужденная
39	Средняя	Неконфликтный	Вынужденная
40	Средняя	Неконфликтный	Вынужденная
41	Высокая	Неконфликтный	Вынужденная
42	Высокая	Неконфликтный	Вынужденная

№ п/п	Профессиональная компетентность	Поведенческая гибкость	Тип мотивации
43	Средняя	Неконфликтный	Вынужденная
44	Средняя	Конфликтный	Вынужденная
45	Высокая	Неконфликтный	Вынужденная
46	Высокая	Конфликтный	Внутренняя
47	Высокая	Неконфликтный	Вынужденная
48	Средняя	Неконфликтный	Вынужденная
49	Средняя	Конфликтный	Вынужденная
50	Высокая	Конфликтный	Вынужденная
51	Средняя	Конфликтный	Вынужденная
52	Высокая	Неконфликтный	Вынужденная
53	Высокая	Неконфликтный	Вынужденная
54	Средняя	Неконфликтный	Вынужденная
55	Средняя	Неконфликтный	Внутренняя
56	Высокая	Неконфликтный	Вынужденная
57	Высокая	Конфликтный	Вынужденная
58	Высокая	Конфликтный	Вынужденная

Таблица 7

**Сводная информационная таблица характеристик работников
отдела коммерции ОАО «Швейная фирма “Вид”»**

№ п/п	Возраст, лет	Уровень образования	Профессия	Занимаемая должность	Стаж работы в должности, лет	Семейное положение	Доход работника, р.	Состояние здоровья
1	60	Высшее	Экономист	Начальник отдела	25	–	10 647	–
2	55	Среднее профессиональное	Техник-технолог швейного производства	Менеджер	Менее 1	–	4 400	–
3	48	Начальное профессиональное, два высших	Продавец, маркетолог, экономист	Начальник отдела	8	–	9 834	–
4	40	Начальное профессиональное, высшее, курсы повышения квалификации	Контролер-кассир, экономист	Старший менеджер по продажам	1	Замужем	6 584	Время от времени обращается к врачу

Окончание табл. 7

№ п/п	Возраст, лет	Уровень образования	Профессия	Занимаемая должность	Стаж работы в должности, лет	Семейное положение	Доход работника, р.	Состояние здоровья
5	30	Высшее	Менеджер	Менеджер по продажам	4	Замужем	5 951	Здоровая
6	56	Высшее	Экономист	Менеджер по товарной продукции	Менее 1	–	5 404	–
7	38	Высшее, курсы повышения квалификации	Инженер-технолог швейного производства, менеджер	Начальник отдела	8	Замужем	8 536	Время от времени обращается к врачу
8	40	Два высших	Учитель, менеджер	Маркетолог	1	Незамужем	5 599	Здоровая
9	40	Высшее	Менеджер	Менеджер	Менее 1	–	5 483	–
10	34	Среднее профессиональное	Техник-технолог швейного производства	Менеджер по продажам	Менее 1	Незамужем	5 900	Практически здорова

Таблица 8

**Сводная информационная таблица характеристик работников
коммерческой службы ОАО «Ангарская швейная фабрика»**

№ п/п	Возраст, лет	Уровень образования	Профессия	Занимаемая должность	Стаж работы в должности, лет	Семейное положение	Доход работника, р.	Состояние здоровья
1	45	Среднее профессиональное, высшее	Маркетолог	Начальник отдела	15	Замужем	4 400	Время от времени обращается к врачу

Окончание табл. 8

№ п/п	Возраст, лет	Уровень образования	Профессия	Занимаемая должность	Стаж работы в должности, лет	Семейное положение	Доход работника, р.	Состояние здоровья
2	55	Среднее профессиональное	Техник-технолог швейного производства	Менеджер	25	Замужем	5 647	Практически здорова
3	47	Высшее	Экономист	Начальник отдела	17	Замужем	4 834	Практически здорова

Таблица 9

**Оценочный лист работников отдела коммерции
ОАО «Швейная фирма «Вид»»**

№ п/п	Тип мотивации	Профессиональная компетентность, балл	Эмоциональная гибкость	Поведенческая гибкость	Интеллектуальная гибкость, балл
1	—	—	—	—	—
2	Инструментальная	—	—	—	—
3	—	—	—	—	—
4	Инструментальная	10,1	Эмоционально устойчивый экстраверт	Неконфликтная	115
5	Инструментальная	9,1	Эмоционально устойчивый экстраверт	Конфликтная	108
6	—	—	—	—	—
7	Инструментальная	8,8	Эмоционально неустойчивый экстраверт	Конфликтная	—
8	Внутренняя	10,1	Эмоционально устойчивый экстраверт	Конфликтная	132
9	Вынужденная	4,8	Эмоционально устойчивый интроверт	Неконфликтная	—
10	Вынужденная	8,1	Эмоционально устойчивый экстраверт	Конфликтная	116

**Оценочный лист работников коммерческой службы
ОАО «Ангарская швейная фабрика»**

№ п/п	Тип мотивации	Профессиональная компетентность, балл	Эмоциональная гибкость	Поведенческая гибкость	Интеллектуальная гибкость, балл
1	Вынужденная	6,5	Эмоционально неустойчивый экстраверт	Конфликтная	115
2	Инструментальная	6,9	Эмоционально устойчивый экстраверт	Неконфликтная	108
3	Инструментальная	6,8	Эмоционально устойчивый экстраверт	Неконфликтная	116

Приложение 7

**БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЭКОНОМИКИ И ПРАВА
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ТРУДА И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

**Экспертная анкета руководителей коммерческих отделов
предприятий легкой промышленности г. Иркутска**

Уважаемый эксперт!

Кафедра экономики труда и управления персоналом Байкальского государственного университета экономики и права будет Вам признательна за Ваше участие в предстоящем исследовании.

На основании Ваших ответов будет сформирован образ «идеального работника» коммерческих служб предприятий (организаций) легкой промышленности г. Иркутска.

1. Ваша должность:

2. Как долго Вы работаете в данной должности?

3. Каковы основные цели и миссия предприятия?

4. Как долго функционирует предприятие?

5. Ваша оценка рыночных позиций предприятия на рынке товаров и услуг:

Следующие вопросы предназначены для составления портрета «идеального работника» Вашего отдела.

6. Укажите пол «идеального работника»:

7. Исходя из возрастных особенностей коллектива Вашего отдела, выделите возрастные группы работников и проранжируйте их в порядке предпочтения:

8. Каким типом личности и какой эмоциональной устойчивостью, по Вашему мнению, должен обладать специалист Вашего отдела («идеальный работник») для успешного выполнения своих должностных обязанностей? Проранжируйте в порядке предпочтения следующие комбинации характеристик личности (эмоционально неустойчивый интроверт, эмоционально устойчивый интроверт, эмоционально неустойчивый экстраверт, эмоционально устойчивый экстраверт²⁰):

9. Проранжируйте Ваши предпочтения по поводу образовательного уровня специалистов Вашего отдела (неполное высшее, высшее, высшее по специальности образование):

²⁰ Экстраверт — индивид, мысли, чувства, интересы и действия которого направлены (обращены) на окружающих, на предметы внешнего мира. Он хорошо и легко вступает в контакт с другими людьми, без труда приспосабливается к новым ситуациям. Интроверт — индивид, психическая энергия которого, согласно Г. Юнгу, направлена внутрь, на самого себя. Его мысли, интересы и даже действия обращены на собственное «я». В связи с этим у интровертов проявляется склонность к рефлексии, замкнутости, постоянному анализу своих психических состояний. Он с трудом контактирует с окружающими и хуже, чем экстраверт, приспосабливается к новым ситуациям. Эмоциональная неустойчивость характеризуется постоянным эмоциональным напряжением, переживанием личной угрозы, повышением чувствительности к неудачам и ошибкам, склонностями к самообвинению, стремлением к самосовершенствованию.

10. Укажите, специалисты каких профессий (например, менеджер, инженер, учитель, бухгалтер, маркетолог, коммерсант и т.п.) являются наиболее подходящими кандидатами для работы в Вашем отделе:

11. Предпочитаемое семейное положение специалиста Вашего отдела:

12. Руководствуясь предположением о взаимосвязи дохода работника (зарботной платы) с результативностью его работы, квалификацией специалиста, его мотивацией к труду, укажите желательный доход специалиста Вашего отдела или специалиста, принимаемого в Ваш отдел:

13. Определите, какие компоненты конкурентоспособности специалиста наиболее значимы для работы в Вашем отделе (психологический, профессионально-квалификационный или социальный). Проранжируйте эти компоненты и оцените, во сколько раз последующий компонент превосходит по значимости предыдущий:

Приложение 8

Таблица 1

**Аналитические показатели конкурентоспособности работников
(в соответствии с первым подходом)**

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

Показатель	Числовое выражение	Процентное выражение
Коэффициент соотношений конкурентоспособностей работников	$k_{КСР} = \frac{КСР_1}{КСР_2}$	$k_{КСР} = \frac{КСР_1}{КСР_2} \cdot 100\%$

Окончание табл. 1

Показатель	Числовое выражение	Процентное выражение
Коэффициент соотношений конкурентоспособностей работников по компоненту	$k_{x_i} = \frac{x_{i1}}{x_{i2}}$	$k_{x_i} = \frac{x_{i1}}{x_{i2}} \cdot 100\%$
Полезность работника (быстрота изменения конкурентоспособности)	$KСПР'(t) = \frac{\Delta KСПР(t)}{\Delta(t)} = \frac{KСПР(t_1) - KСПР(t_2)}{t_2 - t_1} = MKСПР(t)$	
Полезность компонента	$x'_i(t) = \frac{\Delta x_i(t)}{\Delta t}$	
Эластичность конкурентоспособности работника	$E_{KСПР_i} = \frac{\frac{KСПР_{t_1} - KСПР_{t_2}}{KСПР_{t_1}}}{\frac{c_{i1}x_{i1} - c_{i2}x_{i2}}{c_{i1}x_{i1}}}$	

Таблица 2

**Аналитические показатели конкурентоспособности
(в соответствии со вторым подходом)**

$$\left(KСП = \left| \overline{KСП^H} \right| - n p \overline{KСП^P_{KСП^H}} \right)$$

Показатель	Числовое выражение	Процентное выражение
Индивидуальный коэффициент конкурентоспособности работника (коэффициент адекватности)	$k_{ad} = \frac{n p \overline{KСП^P_{KСП^H}} - n p \overline{KСП^{\min}_{KСП^H}}}{KСП_H - n p \overline{KСП^{\min}_{KСП^H}}}$	$k_{ad} = \frac{n p \overline{KСП^P_{KСП^H}} - n p \overline{KСП^{\min}_{KСП^H}}}{KСП_H - n p \overline{KСП^{\min}_{KСП^H}}} \times 100\%$

Показатель	Числовое выражение	Процентное выражение
Индивидуальный коэффициент конкурентоспособности работника по компоненту	$k_{adi} = \frac{c_i \sum_{j=1}^n (x_{ji}^P - x_{ji}^{\min})}{c_i \sum_{j=1}^n (x_{ji}^H - x_{ji}^{\min})}$	$k_{adi} = \frac{c_i \sum_{j=1}^n (x_{ji}^P - x_{ji}^{\min})}{c_i \sum_{j=1}^n (x_{ji}^H - x_{ji}^{\min})} \cdot 100\%$
Средняя конкурентоспособность работников	$\overline{КСР}_j = \frac{\sum_{m=1}^n КСР_m}{n}$	

Приложение 9

Таблица 1

Портрет «идеального работника» отдела коммерции на внешнем рынке труда

Элемент комплексной характеристики	Признак
Пол (1)	Мужской
Возраст, лет (2)	30–40
Состояние здоровья (3)	Здоров
Тип мотивации (4)	Внутренняя (самостоятельная ценность труда как жизненно важной составляющей личности)
Профессиональная компетентность (5)	Высокая
Эмоциональная гибкость (6)	Эмоционально устойчивый экстраверт
Поведенческая гибкость (7)	Неконфликтный работник
Интеллектуальная гибкость, балл (8)	Результаты теста IQ выше 120
Уровень образования (9)	Высшее по специальности
Квалификация (10)	Высокая
Стаж работы по профессии, лет (11)	Свыше 3

Окончание табл. 1

Элемент комплексной характеристики	Признак
Результаты труда (12)	Высокие (большое число результативных контрактов, рост уровня продаж, ежемесячное привлечение новых клиентов)
Функциональность профессии (профессия, соответствующая занимаемой должности) (13)	Маркетолог, менеджер, экономист, психолог
Семейное положение (14)	Женат
Доход, тыс. р./мес (15)	10

Таблица 2

Таблица квалифицируемых признаков работников отделов коммерции предприятий текстильной отрасли г. Иркутска

Элемент	Признак	Возможное значение признака
<i>Психофизиологический компонент</i>		
Пол (1)	Мужской, женский	Мужской, женский
Возраст, лет (2)	Пенсионный, предпенсионный, работоспособный, возраст молодого специалиста	Свыше 50, 45–50, 30–45, до 30
Состояние здоровья (3)	Здоров, практически здоров, болен	Здоров, практически здоров, болен
Тип мотивации (4)	Вынужденная, внутренняя, инструментальная (экономическая, социальная, статусная)	1а, 2д, 3а, 4е; 1е, 2а, 3с, 4д; 1бdc, 2сbe, 3deb, 4acб
Профессиональная компетентность, балл (5)	Высокая, средняя, низкая	7,0–10,5, 3,6–7,0, 0–3,6
Эмоциональная гибкость, балл (6)	Экстраверсия, интроверсия, эмоциональная устойчивость и неустойчивость	12–24, 1–11, 1–14, 14–24
Поведенческая гибкость, балл (7)	Конфликтный, неконфликтный работник	0–29, 30–45
Интеллектуальная гибкость, балл (8)	Высокая, средняя, низкая	Свыше 120, 110–120, 100–110
<i>Профессионально-квалификационный компонент</i>		
Уровень образования (9)	Высшее по специальности, высшее, неполное высшее, др.	Высшее по специальности, высшее, неполное высшее, др.

Окончание табл. 2

Элемент	Признак	Возможное значение признака
Квалификация (10)	Высокая, средняя, низкая	Начальник отдела, старший менеджер, менеджер
Стаж работы по профессии, лет (11)	Неопытный работник, специалист, высококлассный специалист	До 1, 1–3, свыше 3
Результаты труда (12)	Высокие, средние, низкие	Большое число результативных контрактов, рост уровня продаж, ежемесячное привлечение новых клиентов; поддержка прежнего уровня продаж, своевременное выполнение распоряжений, доброжелательное отношение к конфликтным клиентам; конфликты с клиентами, потеря клиентов
Функциональность профессии (13)	Профессия, соответствующая должностному положению; профессия, не соответствующая должностному положению	Маркетолог, менеджер, инженер, экономист, психолог, др.
<i>Социальный компонент</i>		
Семейное положение (14)	Холост (не замужем), женат (замужем)	Холост (не замужем), женат (замужем)
Доход, тыс. р./мес (15)	Высокий, средний, низкий	Свыше 10, 6–10, до 6

Таблица 3

**Таблица приведения элементов конкурентоспособности работников
коммерческих служб на внешнем рынке труда
к балльной системе исчисления**

Элемент	Признак	Приоритетный ряд	Балльная шкала	Номинальный балл	Минимально возможный балл
<i>Психофизиологический компонент</i>					
Пол (1)	Мужской, женский	(1, 2)	(3, 2)	3	2
Возраст (2)	Пенсионный, предпенсионный, работоспособный, возраст молодого специалиста	(3, 4, 2, 1)	(4, 3, 2, 1)	4	1

Продолжение табл. 3

Элемент	Признак	Приоритетный ряд	Балльная шкала	Номинальный балл	Минимально возможный балл
Состояние здоровья (3)	Здоров, практически здоров, болен	(1, 2, 3)	(4, 3, 2)	4	2
Тип мотивации (4)	Вынужденная, инструментальная, внутренняя	(3, 2, 1)	(4, 3, 2)	4	2
Профессиональная компетентность (5)	Высокая, средняя, низкая	(1, 2, 3)	(4, 3, 2)	4	2
Эмоциональная гибкость (6)	Эмоционально устойчивый экстраверт, эмоционально устойчивый интроверт, эмоционально неустойчивый экстраверт, эмоционально неустойчивый интроверт	(1, 2, 3, 4)	(4, 3, 2, 1)	4	1
Поведенческая гибкость (7)	Конфликтный, неконфликтный работник	(2, 1)	(3, 2)	3	2
Интеллектуальная гибкость (8)	Высокая, средняя, низкая	(1, 2, 3)	(4, 3, 2)	4	2
Номинальное и минимально допустимое значение с учетом коэффициента значимости ($c_{n-\phi} = 1/4$)				7,50	3,50
<i>Профессионально-квалификационный компонент</i>					
Уровень образования (9)	Высшее по специальности, высшее, неполное высшее, др.	(1, 2, 3, 4)	(4, 3, 2, 1)	4	1
Квалификация (10)	Высокая, средняя, низкая	(1, 2, 3)	(4, 3, 2)	4	2
Стаж работы по профессии (11)	Неопытный работник, специалист, высококлассный специалист	(3, 2, 1)	(4, 3, 2)	4	2
Результаты труда (12)	Высокие, средние, низкие	(1, 2, 3)	(4, 3, 2)	4	2
Функциональность профессии (13)	Профессия, соответствующая должностному положению; профессия, не соответствующая должностному положению	(1, 2)	(3, 2)	3	2

Окончание табл. 3

Элемент	Признак	Приоритетный ряд	Балльная шкала	Номинальный балл	Минимально возможный балл
Номинальное и минимально допустимое значение с учетом коэффициента значимости ($c_{п-кв} = 1/2$)				9,50	4,50
<i>Социальный компонент</i>					
Семейное положение (14)	Холост (не замужем), женат (замужем)	(2, 1)	(3, 2)	3	2
Доход (15)	Высокий, средний, низкий	(1, 2, 3)	(4, 3, 2)	4	2
Номинальное и минимально допустимое значение с учетом коэффициента значимости ($c_c = 1/4$)				1,75	1,00
Крайние значения конкурентоспособности				12,22	5,78

Приложение 10

Таблица 1

Реальные значения конкурентоспособности работников отдела коммерции ОАО «Швейная фирма “Вид”» на внешнем рынке труда, балл

№ п/п	Значение конкурентоспособности																	
	по элементам															по компонентам		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	I	II	III
1	2	1	–	–	–	–	–	–	3	4	4	3	2	–	3	–	8,00	–
2	2	1	–	3	–	–	–	–	1	2	2	3	2	–	2	–	5,00	–
3	2	2	–	–	–	–	–	–	4	4	4	3	3	–	3	–	9,00	–
4	2	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	6,25	7,00	1,50
5	2	4	4	3	4	4	2	2	4	2	3	3	3	3	2	6,25	7,50	1,25
6	2	1	–	–	–	–	–	–	3	2	2	3	2	–	2	–	6,00	–
7	2	4	2	3	4	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	5,50	9,00	1,50
8	2	4	4	4	4	4	2	4	3	2	3	3	2	2	2	7,00	6,50	1,00
9	2	4	–	2	3	3	3	–	4	2	2	3	3	–	2	–	7,00	–
10	2	4	3	2	4	4	2	3	1	2	2	3	2	2	2	6,00	5,00	1,00

Таблица 2

Показатели конкурентоспособности работников коммерческой службы ОАО «Ангарская швейная фабрика» на внешнем рынке труда, балл

№ п/п	Значение конкурентоспособности																	
	по элементам															по компонентам		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	I	II	III
1	2	2	2	2	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	2	4,50	9,00	1,25

Окончание табл. 2

№ п/п	Значение конкурентоспособности																		
	по элементам															по компонентам			по величине КСПР
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	I	II	III	
2	2	2	3	4	3	4	3	2	1	3	4	3	2	3	2	5,75	6,50	1,25	8,767 839
3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	6,00	8,50	1,25	10,479 150

Таблица 3

**Показатели конкурентоспособности работников
отдела коммерции ОАО «Швейная фирма “Вид”»
на внешнем рынке труда, ранг**

№ п/п	Значение конкурентоспособности																		
	по элементам															по компонентам			по величине КСПР
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	I	II	III	
1	1	3	—	—	—	—	—	—	1	0	0	1	1	—	1	—	1,50	—	—
2	1	3	—	1	—	—	—	—	3	2	2	1	1	—	2	—	4,50	—	—
3	1	2	—	—	—	—	—	—	0	0	0	1	0	—	1	—	0,50	—	—
4	1	0	2	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1,25	2,50	0,25	2,806 243
5	1	0	0	1	0	0	1	2	0	2	1	1	0	0	2	1,25	2,00	0,50	2,410 913
6	1	3	—	—	—	—	—	—	1	2	2	1	1	—	2	—	3,50	—	—
7	1	0	2	1	0	2	1	1	0	0	0	1	0	0	1	2,00	0,50	0,25	2,076 656
8	1	0	0	0	0	0	1	0	1	2	1	1	1	1	2	0,50	3,00	0,75	3,132 491
9	1	0	—	2	1	1	0	—	0	2	2	1	0	—	2	—	2,50	—	—
10	1	0	1	2	0	0	1	1	3	2	2	1	1	1	2	1,50	4,50	0,75	4,802 343

Таблица 4

**Показатели конкурентоспособности работников
коммерческой службы ОАО «Ангарская швейная фабрика»
на внешнем рынке труда, ранг**

№ п/п	Значение конкурентоспособности																		
	по элементам															по компонентам			по величине КСПР
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	I	II	III	
1	1	2	2	2	1	2	1	1	0	0	0	1	0	0	2	3,00	0,50	0,50	3,082 207
2	1	2	1	0	1	0	0	2	3	1	0	1	1	0	2	1,75	3,00	0,50	3,508 917
3	1	2	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	2	1,50	1,00	0,50	1,870 829

Таблица 5

**Оценочная таблица конкурентоспособности работников
коммерческих служб ОАО «Швейная фирма “Вид”»
и ОАО «Ангарская швейная фабрика» на внешнем рынке труда**

№ п/п	ОАО «Швейная фирма “Вид”»	Свойство конкуренто- способности	ОАО «Ангарская швейная фабрика»	Свойство конкуренто- способности
	3,045 729		2,820 651	
	Реальное значение конкурентоспособности и значение критерия конкурентоспособности		Реальное значение конкурентоспособности и значение критерия конкурентоспособности	
1	«-»	—	3,082 207	«-»
2	«-»	—	3,508 917	«-»
3	«-»	—	1,870 829	«+»
4	2,806 243	«+»	—	—
5	2,410 913	«+»	—	—
6	«-»	—	—	—
7	2,076 656	«+»	—	—
8	3,132 491	«-»	—	—
9	«-»	—	—	—
10	4,802 343	«-»	—	—

Таблица 6

**Оценочная таблица конкурентных преимуществ и потенциала
конкурентоспособности работников отдела коммерции
ОАО «Швейная фирма “Вид”» на внешнем рынке труда**

№ п/п	Значение критерия конкурентоспособности																		
	0	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0	0	1,00	2,00	2,50	0,37	
	Свойство конкурентоспособности																		
	по элементам															по компо- нентам			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	I	II	III	
1	«-»	«-»	-	-	-	-	-	-	«+»	«+»	«+»	«+»	«-»	-	«+»	-	-	-	
2	«-»	«-»	-	«+»	-	-	-	-	«-»	«-»	«-»	«+»	«-»	-	«-»	-	«-»	-	
3	«-»	«+»	-	-	-	-	-	-	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	-	«+»	-	-	-	
4	«-»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	
5	«-»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«-»	«-»	«+»	«-»	«+»	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»	
6	«-»	«-»	-	-	-	-	-	-	«+»	«-»	«-»	«+»	«-»	-	«-»	-	«-»	-	
7	«-»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»	«-»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	
8	«-»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»	«-»	«-»	«+»	«-»	«-»	
9	«-»	«+»	-	«-»	«+»	«+»	«+»	-	«+»	«-»	«-»	«+»	«+»	-	«-»	-	«+»	-	
10	«-»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«-»	«+»	«-»	«-»	«-»	«+»	«-»	«-»	«-»	«+»	«-»	«-»	

Таблица 7

**Оценочная таблица конкурентных преимуществ
и потенциала конкурентоспособности работников коммерческой
службы ОАО «Ангарская швейная фабрика»
на внешнем рынке труда**

№ п/п	Значение критерия конкурентоспособности																	
	1,00	2,00	1,00	0	1,00	0	0	1,00	1,00	0	0	1,00	0	0	2,00	2,08	1,50	0,50
	Свойство конкурентоспособности																	
	по элементам															по компо- нентам		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	I	II	III
1	«+»	«+»	«-»	«-»	«+»	«-»	«-»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»
2	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«-»	«-»	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»	«+»	«+»	«-»	«+»
3	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»

Приложение 11

Таблица 1

**Сводная информационная таблица значений конкурентоспособности
(внутренней, внешней, общей) работников коммерческих служб
ОАО «Швейная фирма “Вид”»
и ОАО «Ангарская швейная фабрика»**

№ п/п	ОАО «Швейная фирма “Вид”»			ОАО «Ангарская швейная фабрика»		
	<i>КСПР_{внутр}</i>	<i>КСПР_{внешн}</i>	<i>КСПР_{общ}</i>	<i>КСПР_{внутр}</i>	<i>КСПР_{внешн}</i>	<i>КСПР_{общ}</i>
1	—	—	—	3,693 237	3,082 207	{3,69; 3,08}
2	—	—	—	3,400 000	3,508 917	{3,40; 3,50}
3	—	—	—	1,456 022	1,870 829	{1,45; 1,87}
4	2,692 582	2,806 243	{2,69; 2,80}	—	—	—
5	2,291 288	2,410 913	{2,29; 2,41}	—	—	—
6	—	—	—	—	—	—
7	1,820 027	2,076 656	{1,82; 2,07}	—	—	—
8	3,102 418	3,132 491	{3,10; 3,13}	—	—	—
9	—	—	—	—	—	—
10	4,730 222	4,802 343	{4,73; 4,80}	—	—	—

Таблица 2

**Оценочная таблица конкурентных преимуществ и потенциала
конкурентоспособности работников коммерческих служб
ОАО «Швейная фирма “ВиД”» и ОАО «Ангарская швейная
фабрика» на внешнем и внутреннем рынках труда**

№ п/п	Значение критерия конкурентоспособности по компонентам											
	ОАО «Швейная фирма “ВиД”»						ОАО «Ангарская швейная фабрика»					
	2,00	2,50	0,37	2,00	2,50	0,37	2,40	1,30	0,20	2,08	1,50	0,50
	Свойство конкурентоспособности											
	<i>КСПР_{внутр}</i>			<i>КСПР_{внешн}</i>			<i>КСПР_{внутр}</i>			<i>КСПР_{внешн}</i>		
	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III
1	—	—	—	—	—	—	«—»	«+»	«+»	«—»	«+»	«+»
2	—	—	—	—	«—»	—	«+»	«—»	«+»	«+»	«—»	«+»
3	—	—	—	—	—	—	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»
4	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	—	—	—	—	—	—
5	«+»	«+»	«—»	«+»	«+»	«—»	—	—	—	—	—	—
6	—	«—»	—	—	«—»	—	—	—	—	—	—	—
7	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	«+»	—	—	—	—	—	—
8	«+»	«—»	«—»	«+»	«—»	«—»	—	—	—	—	—	—
9	—	«+»	—	—	«+»	—	—	—	—	—	—	—
10	«+»	«—»	«—»	+	«—»	«—»	—	—	—	—	—	—

Научное издание

Озерникова Татьяна Георгиевна
Даниленко Нина Николаевна
Кравцевич Сергей Витальевич

**КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ РАБОТНИКА:
понятие, исследование, управление**

Подготовлено к печати
Л.П. Назаровой

Подготовка оригинал-макета и дизайн обложки
Т.А. Лоскутовой

ИД № 06318 от 26.11.01.

Подписано в печать 25.07.07. Формат 60х90 1/16. Бумага офсетная. Печать трафаретная. Усл. печ. л. 16,0. Тираж 500 экз. Заказ 3789.

Издательство Байкальского государственного университета
экономики и права.

664003, Иркутск, ул. Ленина, 11.

Отпечатано в ИПО БГУЭП.