

Верна Вероника Валериевна

канд. экон. наук, доцент

ФГАОУ ВО «Крымский федеральный

университет им. В.И. Вернадского»

г. Симферополь, Республика Крым

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ПЕРСОНАЛА АГРАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ: СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ

***Аннотация:** в статье рассмотрены основные подходы к понятию «конкурентоспособность», дано определение конкурентоспособности персонала. Автором также приводится классификация конкурентных преимуществ персонала.*

***Ключевые слова:** конкурентоспособность, конкурентоспособность персонала.*

***Постановка проблемы.** Переход России к рыночным условиям хозяйствования привел к появлению конкуренции между различными хозяйствующими субъектами в аграрном секторе экономики, что предполагает наличие конкурентной среды, в рамках которой действуют предприятия. Залогом успешной деятельности, когда предприятие не просто борется за выживание, но и успешно функционирует на аграрном рынке, становится обеспечение своей конкурентоспособности, которая в самом общем смысле означает способность к конкурентной борьбе. Выделяют конкурентоспособность продукции, предприятия, страны, персонала. При этом в наибольшей степени исследованы вопросы, связанные с конкурентоспособностью товара и предприятия, в меньшей мере – страны, и практически полностью не исследованным остается уровень персонала. С учетом современных тенденций в управленческой науке, когда персонал рассматривается как важный ресурс, который наравне с передовыми техникой, технологией и доступом к финансовым ресурсам обеспечивают предприятию стабильное положение на рынке, учет человеческого фактора в процессе формирования общей конкурентоспособности позволяет вскрыть дополнительный источник повышения эффективности деятельности.*

В условиях становления цивилизованных рыночных отношений возрастает роль человека в сфере производства, маркетинга и управления. В современных условиях развития предпринимательской деятельности персонал должен иметь конкурентоспособную аксиологию деятельности. Доминантой стратегического, тактического, инвестиционного, инновационного, маркетингового, ситуационного, социального и других видов менеджмента является менеджмент персонала. В сущностном отношении менеджмент персонала – целенаправленное решение проблем по формированию, использованию и развитию аксиологии персонала.

Анализ последних исследований и публикаций. В разное время проблемам изучения конкуренции и конкурентоспособности как категорий были посвящены исследования отечественных и зарубежных экономистов: П.С. Завьялова, Г.Я. Кипермана, К.Р. Макконнела, С.Л. Брю, А. Маршалла, Н.И. Перцовского, И.А. Спиридонова, Р.А. Фатхутдинова и др. Следует отметить, что изучению и разработке проблем определения и оценки конкурентоспособности персонала посвящен ряд научных работ таких ученых как: Г.Л. Азоев [1], Д.П. Богиня [2], Ж.-Ж. Ламбен [5], Р.А. Фатхутдинов [7], однако до настоящего времени не существует единой концепции относительно сущности и факторов, определяющих конкурентоспособность персонала.

Результаты исследования. Проведенный анализ показал, что на сегодняшний день не существует единого универсального понятия конкурентоспособности.

С.И. Ожегов в «Толковом словаре русского языка» термин конкурентоспособность трактует, как способность выдерживать конкуренцию, противостоять конкурентам [6, с. 453]. Данное определение конкурентоспособности не дает полного представления и не применимо для оценки конкретного товара, услуги либо персонала. Р.А. Фатхутдинов [7, с. 111] дает следующее определение конкурентоспособности – это способность объекта выдерживать конкуренцию в сравнении с аналогичными объектами на данном рынке. Автор подчеркивает, что объект являются конкурентоспособными или неконкурентоспособными на конкретном рынке. П.В. Забелин, Н.К. Моисеева [3, с. 105] дают определение

конкурентоспособности как способности приносить прибыль на вложенный капитал в краткосрочном периоде не ниже заданной, или как превышение над среднестатистической прибылью в соответствующей сфере бизнеса. В.П. Грошев толкует конкурентоспособность как комплекс полезных свойств объекта, определяющий его отличие от других аналогичных объектов по степени и уровню удовлетворения запросов и затратам на его приобретение и эксплуатацию [4]. Данное определение является наиболее полным, так как автор учитывает затраты за весь жизненный цикл объекта, но при этом не учитывает разную конкурентоспособность объекта на различных рынках, в разное время и не оговаривает, потребителем или продавцом оценивается конкурентоспособность.

Таким образом, по нашему мнению, конкурентоспособность персонала аграрного предприятия представляет собой способность рабочей силы реализовывать совокупность своих конкурентных преимуществ, а также аксиологию персонала, которые характеризуют ее специфические особенности, способность удовлетворять требованиям работодателей и выдерживать конкуренцию в сравнении с другими сотрудниками на аналогичных должностях.

Конкурентоспособный персонал является частью конкурентоспособности самого аграрного формирования, которая есть проявлением конкурентоспособности продукта, а интегральная оценка конкурентоспособности всех предприятий есть проявлением конкурентоспособности страны [7, с. 105].

Конкурентоспособность персонала характеризуется определенными факторами конкурентного преимущества, которые в свою очередь можно классифицировать следующим образом (таблица 1).

Классификация конкурентных преимуществ персонала аграрных предприятий

<i>Локальный уровень (уровень предприятия) классификации конкурентных преимуществ персонала</i>	<i>Рыночный уровень классификации конкурентных преимуществ персонала</i>
<p>I. Индивидуальные конкурентные преимущества персонала:</p> <p>1) наследственные конкурентные преимущества персонала:</p> <ul style="list-style-type: none"> – способности (одаренность, талант, гениальность и т. д.); – темперамент; – физические данные; <p>2) приобретенные конкурентные преимущества:</p> <ul style="list-style-type: none"> – аксиология персонала (ценностные ориентиры); – интеллигентность и культура; – деловые качества (профессионализм, компетентность и т. д.); – уровень формирования личной мотивации; – наличие и степень развития определенных черт характера; – эмоциональность (стрессоустойчивость, воля и т. д.); – коммуникабельность; – организованность. 	<p>I. Внешние конкурентоспособные преимущества: конкурентоспособность организации, в которой работает персонал.</p> <p>II. Личные конкурентные преимущества, формируемые, исходя из требований рынка труда региона, отрасли или особенностей работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – половые критерии; – возрастные критерии; – место жительства, прописки и т. д.; – стаж работы.

Следует отметить, что классификация конкурентных преимуществ персонала в какой-то мере условна. Например, такой аспект способностей, как способность к определенному виду деятельности развивается по мере накопления опыта в данной сфере. Остальные аспекты способностей – одаренность, талант, гениальность – в большей степени являются наследственными и т. д.

Таким образом, приведенная классификация конкурентных преимуществ персонала является приблизительной и должна уточняться в конкретном коллективе, предприятии, отрасли.

Следует отдельно сказать о факторах, влияющих на личные конкурентные преимущества персонала, формируемых исходя из требований рынка труда региона, отрасли, обозначенных в таблице 1. Эти факторы оказывают большое влияние на конкурентоспособность персонала, поскольку, например, наиболее востребованной на рынке труда является мужская часть населения. Это обусловлено

высокой мобильностью мужчин и способность выполнения ими работ, связанных с разъездным характером работы и ненормированным рабочим днем. Та же ситуация наблюдается и с установлением на многие виды работ возрастных цензов, которые имеют тенденцию к постоянному сокращению верхней границы возрастного ограничения.

Несмотря на серьезное влияние макроэкономических условий и факторов, необходимо отметить, что основная роль в повышении конкурентоспособности персонала принадлежит предприятию. Именно на данном локальном уровне разрабатываются и реализуются различные методы и меры, способствующие развитию деловых и профессиональных качеств у сотрудников. Этому содействует большая и регулярная работа по оценке персонала, определению уровня его профессионализма и выявлению указанных конкурентоспособных преимуществ работников, которые могут быть в дальнейшем развиты посредством прохождения профессионального обучения.

Список литературы

1. Азоев Г.Л. Конкуренция: анализ, стратегия и практика [Текст] / Г.Л. Азоев. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2006. – 208 с.
2. Богиня Д.П. Теоретико-методологические аспекты исследования конкурентоспособности рабочей силы [Текст] / Д.П. Богиня // Конкурентоспособность в сфере труда. – Киев. – 2011. – Вып. 1. – С. 10–18.
3. Забелин П.В. Основы стратегического управления [Текст] / П.В. Забелин, Н.К. Моисеева. – М.: Информационно-внедренческий центр «Маркетинг», 2007. – 195 с.
4. Краткий словарь менеджера / Под ред. В.П. Грошева. – М., 1991. – 72 с.
5. Ламбен Ж.Ж. Стратегический маркетинг. Европейская перспектива [Текст] / Ж.Ж. Ламбен. – СПб.: Наука, 2003. – 589 с.
6. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка [Текст] / С.И. Ожегов. – М.: Азбуковник, 1999. – 944 с.
7. Фатхутдинов Р.А. Кокурентоспособность: экономика, стратегия, управление [Текст] / Р.А. Фатхутдинов. – М.: Инфра-М, 2009. – 312 с.