

СТОИМОСТНАЯ КОНЦЕПЦИЯ ОЦЕНКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ИНДИВИДА*

Аннотация. В статье рассмотрен вопрос формирования конкурентоспособности персонала на основе суммарной конкурентоспособности индивида. Для этой цели рассматривается стоимостная концепция оценки конкурентоспособности индивида. Описаны составляющие модели стоимостной оценки конкурентоспособности.

Ключевые слова: персонал, конкурентоспособность, управление персоналом.

Управление человеческими ресурсами дает синергетический эффект, если в организации развита система адаптации к внешнему и внутреннему рынку труда, используются системы организации оплаты и работ, построенные на принципах учета уровня профессиональной компетентности. За рубежом применяют технологию «Управление человеческими ресурсами» (Human Resource Management – HRM), которая охватывает стратегические аспекты решения проблемы управления персоналом и повышения его конкурентоспособности.

Особенности управления персоналом состоят в сложности учета и оценки качества управления персоналом. Эта оценка имеет, как минимум, четыре аспекта: «направленность внутрь», направленность на конкурентов, направленность на потребителей, интегральная оценка – глобальный бенчмаркинг персонала. Для согласования этих направлений широко применяют мотивационный подход как метод гармонизации внутренних интересов с внешними. Основная трудность, возникающая на пути реализации этого подхода, заключается в отсутствии надлежащего методического инструментария, учитывающего специфику персонала

Как показывает зарубежный опыт, на определенном этапе развития в любой организации для повышения качества продукции необходимо учитывать мотивации персонала как средство повышения конкурентоспособности продукции и услуг [1]. Использование этого фактора следует отнести еще к 50-м годам прошлого столетия в практике японских, а затем и европейских производителей. В России этот фактор используется весьма слабо, что делает актуальным подобный опыт.

Конкурентоспособность персонала отражает не просто интеллектуальное развитие личности, а ее способность преобразовывать свой интеллект, являющийся внутренней личной собственностью, в социально значимые экономические и социальные результаты.

Одна из концепций оценки конкурентоспособности персонала состоит в стоимостной оценке конкурентоспособности индивида. Конкурентоспособность индивида базируется на уровне человеческого потенциала. Стоимостная оценка конкурентоспособности индивида находит отражение в цене спроса/предложения на конкретную услугу труда. В силу одновременного действия многочисленных факторов объективного и субъективного характера рыночная цена равновесия на услугу труда и резервная заработная плата индивида, как правило, не согласуются и договоренность о купле/продаже услуги труда не может иметь долговременного неизменного значения.

Стоимостная концепция оценки конкурентоспособности индивида включает следующие положения:

* © Цветков В.Я., Пушкарева К.А.

- оценка конкурентоспособности индивида имеет вероятностный характер, так как основывается на предположении о возможности индивида достигать желательного результата;

- оценка базируется на результатах предыдущей деятельности индивида, носит ретроспективный и прогнозный характер;

- детерминированность такой оценки повышается с включением количественных показателей оценки результатов труда;

- для производственного и управленческого персонала такая оценка должна производиться раздельно;

- оценку целесообразно проводить по видам компетенций индивида, что приводит к необходимости анализа и классификации компетенций;

- оценка конкурентоспособности индивида измеряется в качественной порядковой шкале и может формироваться на соответствующей статистике или теории предпочтений;

- повышение конкурентоспособности индивида достигается за счет обучения и управления мотивациями.

С этих позиций целесообразно дать анализ мотиваций. По характеру воздействия выделяют два вида мотиваций: внутренние и внешние. Внутренние определяются содержанием и значимостью работы. Внешние выступают в двух формах: административной, означающей выполнение работы по прямому принуждению с соответствующими санкциями за нарушение установленных норм, и экономической, осуществляемой через экономические стимулы заработную плату, дивиденды.

По аспекту оценки индивида выделяют две формы мотивации: по результату и по статусу. Форма мотивации по результатам применяется там, где можно определить и выделить результат деятельности конкретного сотрудника или группы. Форма мотивации по статусу (рангу) основана на интегральной оценке деятельности сотрудника, учитывающей его квалификацию, отношение к работе, качество труда и другие параметры, определяемые спецификой деятельности человека и организации.

В прогрессивных системах вознаграждения уровень конкурентоспособности работника завуалирован в размере базовой оплаты труда, а конкурентоспособность при текущей работе оценивается в организации величиной дополнительного бонуса. От уровня развития человеческого потенциала персонала (которым владеет каждый индивид) зависит рыночно оцениваемая стоимость выполняемой работы, то есть индивидуальный и обобщенный результаты деятельности организации.

Модель стоимостной оценки конкурентоспособности индивида включает три составляющие: стоимость количества выполняемой работы; стоимость качества выполняемой работы; стоимость потенциала индивида к выполнению трудовой функции или стоимость компетенции.

Стоимостная оценка компетенции должна превалировать в структуре оплаты труда индивида, т.к. именно она стимулирует развитие гибкой базы знаний, инженерно-техническую и социальную активность индивида. Для ее выделения в качестве самостоятельной составляющей стоимостной оценки конкурентоспособности индивида можно использовать принятую в российской практике систему оплаты труда научных и педагогических кадров, обладающих учеными степенями и званиями. В такой системе стоимость готовности работника к выполнению трудовой функции (и не более того) в виде доплат за ученую степень и за должность (ученое звание) составляет свыше 50% получаемого дохода работника. Поэтому подобным образом может быть построена и структура оплаты труда работника в организации по любой должности.

В предприятиях оплата за выполняемую работу и ее качество может определять-

ся состоянием гибкой базы знаний работника [2], инженерно-технической и социальной активностью индивида. Набор показателей, характеризующих эти факторы, повышает возможность стоимостной оценки конкурентоспособности индивида, что в совокупности приводит к повышению конкурентоспособности персонала.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Цветков В.Я., Скуратов А.К., Захаревич Е.Е. и др. Информационные технологии в университетском управлении. Сборник аналитических материалов по проекту ICT4UM. – Тверь: Тверской госуниверситет, 2009. – 309 с.
2. Пушкарева К.А. Модель формирования конкурентоспособности персонала организации // Вестник Московского государственного областного педагогического университета. Серия. Экономика. – 2010. № 2. – С. 61-64.
3. Монахов С.В., Савиных В.П., Цветков В.Я. Булгакова Т.В. Интеллектуальный капитал. – М.: Макс Пресс, 2004 .
4. Пушкарев К.А., Пушкарев Н.Н. и др. Экономико-математические методы оценки потребности в специалистах. / В сб. “Экономика и технологии”. – М.: РЭА им. Плеханова, 2001. – С. 24-26.
5. Козырев А.Н. Оценка интеллектуальной собственности. – М.: Экспертное бюро, 1997.

К. Pushkareva, V. Tsvetkov

THE COST CONCEPT OF AN ESTIMATION OF COMPETITIVENESS OF THE INDIVIDUAL

Abstract. In paper the question of formation of competitiveness of the personnel on the basis of total competitiveness of the individual is considered. For this purpose the cost concept of an estimation of competitiveness of the individual is considered. Making models of a cost estimation of competitiveness are described.

Key words: the personnel, competitiveness, management of the personnel.