

## **ФАКТОРЫ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ**

В современных условиях конкурентные преимущества экономики и возможности ее модернизации в значительной степени связаны с накопленным и реализованным человеческим капиталом. Именно люди с их образованием, квалификацией и опытом формируют границы и возможности технологической, экономической, социальной модернизации общества, позволяют сократить отставание национальной экономики от экономически развитых государств и обеспечить региональное лидерство. В то же время в Республике Беларусь человеческому капиталу как фактору инновационного развития уделяется лишь незначительное внимание. Основной акцент ставится на развитие инновационной инфраструктуры, на формирование эффективных институтов и повышение эффективности национальной инновационной системы. Однако такой "технический" подход к проблемам национальной экономики и недооценка роли человеческого капитала не способны обеспечить качественный скачок, необходимый для устойчивого развития экономики и перехода к новому уровню инновационного развития.

Развитие инновационных процессов в республике связано с осознанием того, что конкурентоспособность человеческого ресурса является основным фактором научно-технических нововведений, решающим условием выживания и устойчивого развития большинства предприятий. Следует признать, что единственным стабильным фактором эффективности современной организации является конкурентоспособность ее персонала. Опора на конкурентоспособность персонала – это путь к экономическому росту предприятия и национальной экономики в целом.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемы управления человеческими рассматриваются еще с середины XX века в трудах Т. Шульц и Г. Бекера по формированию теории человеческого капитала, хотя родоначальниками ее следует считать классиков трудовой теории стоимости – А. Смита и К. Маркса. К. Маркс рассматривает вопрос стоимости рабочей силы, что и определяет основу анализа человеческого капитала. С конца XX – начала XXI в. количество исследователей человеческого капитала как в зарубежной, так и в отечественной литературе растет. Среди известных ученых, исследующих данную проблематику, выделяют работы А. Гришнова, В. Ковалевой, М. Семикиной, Л. Михайловой, Э. Либановой и др.

В настоящее время на рынке труда существует высокий спрос на высококвалифицированных специалистов, в связи с этим устанавливается высокий уровень конкурентоспособности персонала. Поэтому направленность воздействия на трудовой потенциал работников во многом определяет вектор экономического развития как отдельного предприятия, так и страны в целом. Повышение уровня конкурентоспособности современных предприятий на внутреннем и внешнем рынках является одним из приоритетных направлений их деятельности. В Республике Беларусь в условиях ускорения бизнес-процессов и усиления конкуренции в результате выхода отечественных компаний на международный рынок, все большую актуальность приобретает проблема обеспечения стратегической конкурентоспособности организации. В то

время как стоимость оборудования в процессе эксплуатации снижается, стоимость человеческого капитала повышается.

Путем систематизации и обобщения имеющихся в научной литературе понятий и определений в качестве целостного понятия конкурентоспособность персонала может быть принято следующее: конкурентоспособность персонала – это взаимосвязанное единство мотивационных, квалификационных, личных и деловых характеристик, которые обеспечивают высокий уровень теоретической подготовки специалиста, владение практическими навыками своей профессии, широкий диапазон знаний смежных областей, адаптивность в профессиональной среде, соответствие требованиям работодателя и баланс сил душевных и физических.

Наличие персонала высокой конкурентоспособности и компетентности делает организации практически недостижимыми для конкурентов, которые, обладая передовой техникой и технологией, обычно не в состоянии использовать их с высокой отдачей. Таким образом, необходим комплексный подход к изучению проблемы конкурентоспособности персонала на внутреннем и внешнем рынке труда организации.

Конкурентоспособность работника рассматривается как показатель сегментации наемных работников по уровню их потенциальной и фактической эффективности труда и способности к профессиональному развитию. Происходит отбор наиболее способных работников с точки зрения соответствия их человеческого капитала качества труда. Система показателей конкурентоспособности персонала предприятия включает:

- базовые показатели, определяющие потенциальную и фактическую эффективность труда, то есть показатели, связанные с социально-демографическими, психофизиологическими и мотивационными особенностями рабочей силы, а также определяют уровень и содержание знаний, умений, навыков, полномочий работника;

- частные показатели, отражающие желания и предпочтения работодателей в рабочей силе и качестве труда, то есть характеризующих меру рыночных потребностей в способности к труду, а также обусловлены возможностями обеспечения доходности труда, восприятия новой информации, улучшения профессиональных знаний, самоинвестирования в человеческий капитал, потенциалом коммуникативных связей в определенном виде деятельности [1].

Конкурентоспособность трудовых ресурсов – это комплекс характеристик трудоспособного населения, определяющих успех его участия в социально-экономической деятельности той или иной территории. Эта конкурентоспособность характеризуется выгодными различиями совокупной рабочей силы по степени и по расходам удовлетворения рыночной потребности в трудовой деятельности. Итак, конкурентоспособность на рынке труда характеризует основные свойства человеческого капитала, определяет степень удовлетворения рыночной потребности в труде.

Поэтому на рынке труда выделяют четыре концептуальных момента, которые характеризуют сущность конкурентоспособности человеческого капитала:

1. Потребность в рабочей силе в самом общем виде определяется потребностью работодателей в работе, необходимостью удовлетворения рыночных потребностей в товарах и услугах;

2. Категория "человеческий капитал" выражает отношения по активизации экономического ресурса «труд» с целью получения дохода, прибыли. Человеческий капитал подобно физическому капиталу обеспечивает своему владельцу высокое качество труда;

3. Соответствие объема и структуры человеческого капитала количества и качества труда устанавливается при обмене и использовании рабочей силы;

4. Инвестиции в человеческий капитал определяют долгосрочное влияние на производственно-коммерческий процесс, и их отдача распределяется в то время, в течение которого работники заняты выполнением целесообразной деятельности [2].

Оценку конкурентоспособности персонала (КПС) следует осуществлять исходя из его качественных и количественных конкурентных преимуществ.

Комплексная оценка конкурентоспособности работников может осуществляться как силами сотрудников службы управления персоналом, так и с привлечением сторонних специалистов из консалтинговых организаций, оказывающих услуги в этом направлении.

Для оценки конкурентоспособности работников на внутрифирменном рынке труда используется методика А. Н. Кары [3], предполагающую использование ряда количественных и качественных показателей, веса которых определяли эксперты. В процессе исследования выделяются единичные показатели конкурентоспособности работников, влияющие на конечный результат деятельности, – как в количественном отношении, так и в качественном.

Конкурентоспособность предприятия по показателям использования человеческого капитала базируется на определении уровня конкурентоспособности системы управления персоналом и включает:

- оценку эффективности использования трудовых ресурсов предприятия;
- расчет уровня организации труда управленческого персонала;
- оценка эффективности использования кадрового потенциала предприятия путем вычисления эффективности затрат на персонал и срока окупаемости капиталовложений;
- изучение характеристик персонала, их анализ с помощью показателей статистики численности;
- определение уровня конкурентоспособности персонала по конкурентным преимуществам специалистов, выраженных развитием индивидуальных качеств;
- определение уровня конкурентоспособности системы управления персоналом и уровня конкурентоспособности системы менеджмента предприятия в целом.

Отсюда новые приемы в развитии конкурентоспособности персонала появляются в результате инноваций и творческого изучения, систематизации, обобщения и оценки функционирования различных субъектов рынка труда. Воспринимая другие рыночные субъекты в качестве отправной точки для своих собственных подходов, организация разрабатывает и реализует новые производительные стратегии поведения на внутреннем рынке труда. Привлечение чужого опыта позволяет ускорить свой прогресс, усиливаются возможности предприятия, организации для достижения синергетического эффекта в процессе управления конкурентоспособностью наемного персонала.

#### **Список цитированных источников**

1. Конкурентоспособность управленческого персонала предприятий [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://i-biz.com.ua/menedzhment-2/konkurentosposobnost-upravlencheskogo-personala-predpriyatij-nachalo.html>. – Дата доступа: 05.04.2019.

2. Сотникова, С.И. Конкурентоспособность рынка труда: генезис социально-экономического содержания [Электронный ресурс] / С.И. Сотникова. - Режим доступа: <http://www.rhr.ru/index/jobmarket/russia/> – Дата доступа: 05.04.2019.

3. Кара, А.Н. Оценка конкурентоспособности специалистов на региональном рынке труда: теория, методология, практика: дис. д-ра экон. наук. – Москва, 2012. – 391 с