

# ОТРАСЛЕВАЯ И РЕГИОНАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА: ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

УДК 331.5

*Н. В. Горнастаева*

## ИССЛЕДОВАНИЕ И ОЦЕНКА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РАБОТНИКОВ НА ВНУТРИФИРМЕННЫХ РЫНКАХ ТРУДА: РЕГИОНАЛЬНЫЙ СРЕЗ

Рассматриваются проблемы оценки и измерения конкурентоспособности работников на внутрифирменных рынках труда в ряде отраслей и сфер экономики на уровне региона. Предложен методический подход к оценке конкурентоспособности работников. В целях исследования проблем конкурентоспособности проведен опрос работников различных сфер деятельности на региональном уровне (опрос проводился в Саратове, Балашове, Аркадаке (Саратовская область)). Проводится расчет единичных, групповых показателей конкурентоспособности работников по количественным и качественным параметрам, а также расчет интегрального коэффициента конкурентоспособности работников по исследуемым объектам. Предложены критерии оценки уровней конкурентоспособности работников, дана сравнительная характеристика полученных результатов. При оценке интегральных коэффициентов по городам рассчитан средний уровень конкурентоспособности работников. Повышение конкурентоспособности работников состоит в поддержании их компетентности на уровне, соответствующем требованиям рабочих мест, трудовых процессов, или их опережения.

**Ключевые слова:** конкурентоспособность работников, интегральный коэффициент, оценка конкурентоспособности, образование, специальные знания, карьерная лестница, внутренний рынок труда.

### **Введение**

Эффективность функционирования внутрифирменных рынков труда определяется многими факторами, среди которых основными являются качественные характеристики, профессионализм, инновационная активность работников, их конкурентоспособность. В условиях постоянных и быстрых изменений внешней среды организации способность гибко реагировать на них, адаптироваться к новым требованиям экономической ситуации определяется не только гибкостью внутрифирменных механизмов, но и соответствующими способностями самих работников.

Конкурентоспособность работников на внутрифирменном рынке труда – это определенный комплекс профессиональных, квалификационных, личностных и других специфических качеств работников, дающих преимущества перед другими работниками организации и позволяющих добиваться высоких показателей эффективности труда, быстро анализировать ситуацию и принимать эффективные решения, и выступающих своего рода гарантом стабильности занятости в организации.

Специфика внутрифирменных рынков труда во многом обуславливает требования к тем или иным параметрам конкурентоспособности работников. Кроме того, появление новых типов (в частности, виртуальных) организаций порождает новые вызовы и задачи для менеджмента в области оценки и повышения качественных характеристик работников [1].

Следует отметить, что на практике возникает ряд проблем, связанных с проведением оценки конкурентоспособности работников с учетом специфики развития внутрифирменных рынков труда. В данном контексте отметим следующие подходы к оценке конкурентоспособности работников: метод экспертной оценки (Д. А. Аширова, Л. А. Резниченко, Е. В. Андрианова, А. М. Тетерева), метод балльной оценки (Р. А. Фатхутдинов, Е. А. Галузо,

А. В. Селютина, Н. В. Галкина, В. Ф. Горшенин, Л. А. Тарасова), документально-информационный метод (А. Ф. Степусь), на основе интегрального показателя (Н. О. Аболенцева, А. Н. Кара, Ю. М. Мезенцев, В. В. Сапиженко, М. Н. Чертова), на основе рейтинговой оценки (В. Н. Лазарев, Е. В. Пирогова), среднегеометрический метод на основе тестирования (А. Н. Молочников), метод экспертных оценок и пофакторного итогового рейтинга (И. Г. Гулмагомедов) и др.

Анализ существующих методических подходов позволяет выделить их преимущества и ограничения. К преимуществам можно отнести простоту в применении (Р. А. Фатхутдинов), достаточное количество оцениваемых качеств работников (Л. А. Тарасова, В. В. Сапиженко, Е. А. Галузо, А. М. Тетерева, А. Н. Кара, Т. Ю. Терехова), объективность оценки конкурентоспособности работников (Е. В. Андрианова), возможность графической интерпретации и наглядность результата анализа (В. Е. Соколова, А. Н. Молочников, А. Н. Кара). К ограничениям перечисленных методов можно отнести недостаточный учет качественных параметров работников при проведении оценки (Р. А. Фатхутдинов, М. Н. Чертова, А. Н. Молочников, И. Г. Гулмагомедов, Н. В. Галкина, В. Ф. Горшенин), субъективность оценки конкурентоспособности работников (Р. А. Фатхутдинов, Л. А. Тарасова, В. В. Сапиженко).

### **Анализ конкурентоспособности работников**

Для оценки конкурентоспособности работников на внутрифирменном рынке труда мы используем уточненную нами методику А. Н. Кары [2], предполагающую использование ряда количественных и качественных показателей, веса которых определяли эксперты. Однако мы уточняем перечень показателей с учетом спроса на те или иные характеристики конкурентоспособности со стороны работодателей.

В процессе исследования мы выделили единичные показатели конкурентоспособности работников, влияющие на конечный результат деятельности, – как в количественном отношении, так и в качественном.

К *количественным* показателям мы отнесем возраст, заработную плату, общий стаж работы, стаж работы в данной организации, достижения в профессии, частоту повышения квалификации, самообразование.

К *качественным* показателям мы отнесем:

- физиологические показатели: физические данные, здоровье;
- показатели состояния интеллектуального потенциала;
- деловые и личностные показатели: деловые качества, специальные знания, коммуникабельность, самостоятельность, стрессоустойчивость, неконфликтность, дисциплинированность, трудолюбие.

Затем мы рассчитываем единичные показатели конкурентоспособности работников по каждой группе показателей, используя следующую формулу:

$$K_{i\text{кол(кач)}} = \frac{\text{ВПП}_i}{\text{ВПП}_{i(\text{max})}},$$

где  $K_{i\text{кол(кач)}}$  – единичный показатель конкурентоспособности по  $i$ -му качеству (расчет по количественным и качественным параметрам);  $\text{ВПП}_i$  – величина  $i$ -го качества работника, балл;  $\text{ВПП}_{i(\text{max})}$  – максимальная величина  $i$ -го качества работника, балл [3] (табл.).

Далее рассчитываем групповой показатель конкурентоспособности работников по количественным и качественным параметрам, используя следующую формулу:

$$K_{\text{кол(кач)}} = \sum_{i=1}^n \frac{K_{i\text{кол(кач)}}}{n},$$

где  $K_{\text{кол(кач)}}$  – групповой показатель конкурентоспособности работников по количественным (качественным) параметрам;  $K_{i\text{кол(кач)}}$  – единичный показатель конкурентоспособности по  $i$ -му качеству  $n$  – количество показателей, подлежащих оценке (по количественным и качественным параметрам) [3] (рис. 1, 2).

Расчет единичных показателей конкурентоспособности работников

Показатель	Саратов				Балазов				Аркадак						
	Производство	Сфера услуг	Образование	Торговля	Транспорт	Производство	Сфера услуг	Образование	Торговля	Транспорт	Производство	Сфера услуг	Образование	Торговля	Транспорт
<b>Количественные параметры</b>															
Частота повышения квалификации	0,69	0,79	0,73	0,57	0,93	0,52	0,65	0,93	0,27	0,76	0,42	0,45	0,68	0,28	0,59
Заработная плата	0,57	0,56	0,48	0,6	0,4	0,46	0,4	0,29	0,38	0,37	0,38	0,37	0,34	0,3	0,3
Стаж работы в данной организации	0,49	0,47	0,67	0,4	0,65	0,54	0,77	0,72	0,47	0,74	0,76	0,78	0,56	0,44	0,78
Общий стаж работы	0,58	0,64	0,67	0,63	0,78	0,82	0,86	0,72	0,47	0,51	0,89	0,94	0,86	0,25	0,3
Самообразование	0,32	0,38	0,33	0,29	0,34	0,23	0,27	0,35	0,25	0,2	0,18	0,21	0,26	0,19	0,24
Возраст	0,6	0,55	0,63	0,6	0,7	0,74	0,74	0,68	0,47	0,71	0,73	0,7	0,86	0,49	0,7
Достижения в профессии (карьерная лестница)	0,68	0,68	0,71	0,5	0,53	0,55	0,62	0,7	0,67	0,5	0,53	0,36	0,49	0,59	0,46
<b>Качественные параметры</b>															
Образование	0,69	0,79	0,87	0,43	0,78	0,63	0,73	0,8	0,67	0,6	0,54	0,48	0,62	0,4	0,41
Физические данные	0,47	0,31	0,37	0,53	0,58	0,28	0,26	0,4	0,53	0,7	0,24	0,28	0,38	0,5	0,63
Деловые качества	0,75	0,76	0,53	1,0	0,45	0,6	0,65	0,6	0,53	0,3	0,52	0,66	0,49	0,51	0,29
Коммуникабельность	0,65	0,87	0,53	1,0	0,2	0,55	0,69	1,0	0,53	0,4	0,34	0,38	0,35	0,8	0,4
Состояние здоровья	0,29	0,27	0,2	0,4	0,33	0,33	0,24	0,2	0,53	0,5	0,34	0,58	0,32	0,5	0,3
Самостоятельность	0,65	0,61	0,87	0,37	0,7	0,46	0,53	0,4	0,53	0,69	0,52	0,61	0,55	0,4	0,7
Стрессоустойчивость	0,37	0,46	0,2	0,37	0,33	0,41	0,3	0,2	0,2	0,4	0,34	0,48	0,23	0,27	0,39
Неконфликтность	0,47	0,57	0,7	0,87	0,2	0,52	0,53	0,6	0,87	0,18	0,52	0,48	0,67	0,71	0,23
Дисциплинированность	0,84	0,64	0,7	0,53	0,7	0,52	0,59	0,4	0,53	0,7	0,34	0,53	0,64	0,7	0,7
Грудное вскармливание	0,65	0,46	0,53	0,37	0,2	0,71	0,8	0,8	0,87	0,34	0,36	0,53	0,91	0,8	0,28
Наличие специальных знаний	0,2	0,23	0,7	0,2	0,7	0,44	0,53	0,2	0,2	0,59	0,57	0,64	0,49	0,3	0,54

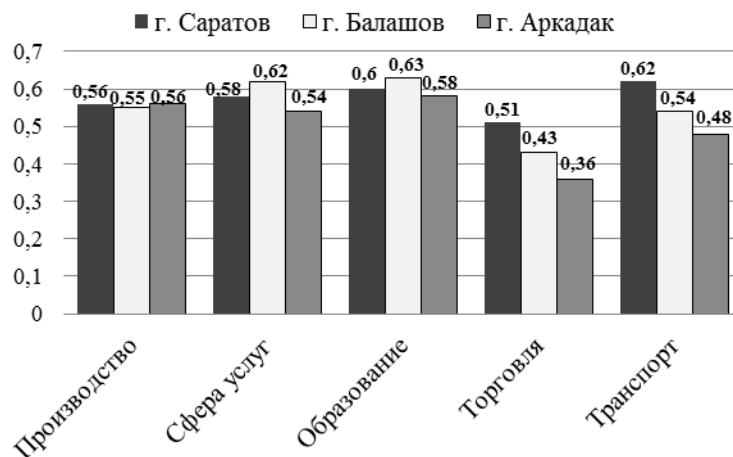


Рис. 1. Распределение группового показателя конкурентоспособности работников по отраслям (количественные параметры)

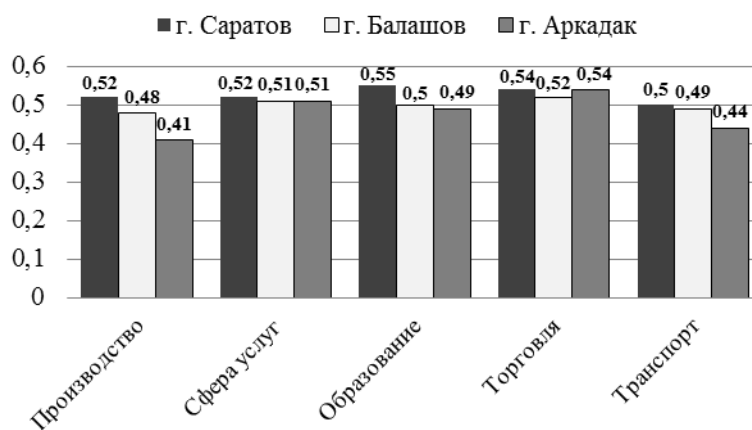


Рис. 2. Распределение группового показателя конкурентоспособности работников по отраслям (качественные параметры)

Далее проводим расчет интегрального коэффициента конкурентоспособности работников (рис. 3, 4), используя следующую формулу:

$$K_{\text{раб}} = \sum_{i=1}^n \frac{K_{i\text{кол}}}{n} + \sum_{i=1}^n \frac{K_{i\text{кач}}}{n}$$

или

$$K_{\text{раб}} = K_{\text{кол}} + K_{\text{кач}} .$$

По полученному значению интегрального коэффициента конкурентоспособности работников определяем уровень конкурентоспособности, исходя из следующих критериев оценки:

- $K_{\text{раб}} \leq 0,67$  – низкий уровень конкурентоспособности работников;
- $0,68 \leq K_{\text{раб}} \leq 1,37$  – средний уровень конкурентоспособности работников;
- $1,38 \leq K_{\text{раб}} \leq 2$  – высокий уровень конкурентоспособности работников.

Максимальное значение интегрального коэффициента конкурентоспособности работников составляет 2 [3].

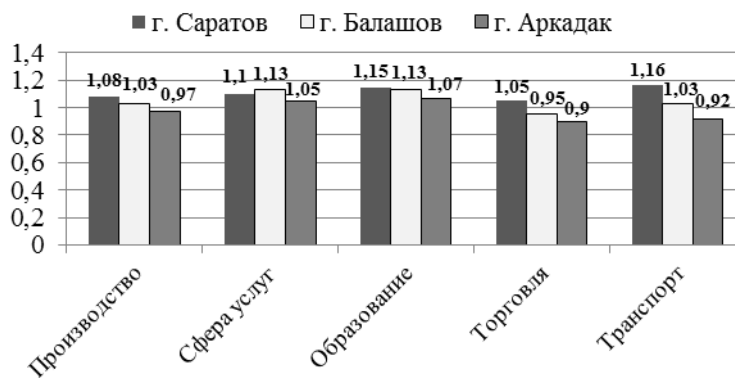


Рис. 3. Распределение интегральных коэффициентов конкурентоспособности работников по сферам деятельности предприятий



Рис. 4. Распределение интегральных коэффициентов конкурентоспособности работников по городам

По полученному значению интегрального коэффициента конкурентоспособности работников определяем уровень конкурентоспособности, исходя из следующих критериев оценки:

- $K_{\text{раб}} \leq 0,67$  – низкий уровень конкурентоспособности работников;
- $0,68 \leq K_{\text{раб}} \leq 1,37$  – средний уровень конкурентоспособности работников;
- $1,38 \leq K_{\text{раб}} \leq 2$  – высокий уровень конкурентоспособности работников.

Максимальное значение интегрального коэффициента конкурентоспособности работников составляет 2 [3].

С целью исследования проблем конкурентоспособности был проведен опрос работников различных сфер деятельности на региональном уровне<sup>1</sup>. Признавая некоторую субъективность метода анкетирования при выявлении аспектов конкурентоспособности, мы полагаем, что данный метод является достаточно информативным среди комплекса методов. Анкетирование может использоваться в качестве дополнения к объективным методам оценки. Даже сами опрошенные работники указывают на продуктивность данного метода сбора информации. Так, на вопрос «Какими методами можно оценить конкурентоспособность работников?» ответы работников распределились следующим образом: «анкетирование» – 35 %, «наблюдение» – 33 %, «интервью» – 4 %, «услышать мнение непосредственного руководителя» – 28 %.

Рассмотрим полученные результаты более подробно.

Распределение опрошенных по сферам и отраслям экономики выглядит следующим образом. В Саратове среди опрошенных 19 % – работники промышленности, 10 % – работники сферы торговли, 47 % – работники сферы услуг, 10 % – работники сферы образования и 14 % – работники транспортной сферы. В Балашове 35 % опрошенных – работники промышленности, 3 % – работники сферы торговли, 48 % – работники сферы услуг, 4 % – работники сферы образования и 10 % – работники транспортной сферы. В Аркадаке 25 % опрошенных – занятые в отраслях промышленности, 9 % – работники сферы торговли, 36 % – работники сферы услуг, 22 % – работники сферы образования и 8% – работники транспорта.

<sup>1</sup> Опрос проводился в Саратове, Балашове и Аркадаке (Саратовская область) в 2013–2014 гг. Размер выборки – 509 респондентов.

Большинство опрошенных составили женщины (64 % из Саратова, 69 % из Балашова и 51 % из Аркадака). Количество опрошенных мужчин составляет 36 % из Саратова, 31 % из Балашова и 51 % из Аркадака. Саратов – крупный город, в котором располагается большое количество промышленных предприятий. Данное обстоятельство привлекает молодых соискателей из Балашова, Аркадака и других городов. Возрастной состав опрошенных:

- работники до 18 лет: 2 % в г. Саратове;
- от 18 до 24 лет: Саратов – 40 %, Балашов – 10 %, Аркадак – 5 %;
- от 24 до 35 лет: Саратов – 25 %, Балашов – 30 %, Аркадак – 31 %;
- от 35 до 50 лет: Саратов – 33 %, Балашов – 45 %, Аркадак – 45 %;
- свыше 50 лет: Балашов – 15 %, Аркадак – 19 %.

Среди опрошенных в Аркадаке преобладают работники с начальным профессиональным (41 %) и средним профессиональным (39 %) образованием. В Балашове преобладают работники со средним профессиональным (33 %) и высшим (55 %) образованием. В Саратове доминируют работники с высшим (69 %) и послевузовским (10 %) образованием.

### **Количественные параметры**

**Повышение квалификации.** Частота повышения квалификации рассматривается в следующих рамках: каждый год, 1 раз в 3 года, 1 раз в 5 лет, 1 раз в 10 лет, систематическое самообразование, отказ от повышения квалификации. Согласно опросу фонда «Общественное мнение», проведенному 21 апреля 2013 г., свою квалификацию не хотели бы повышать около 40 % работающих россиян. Те же респонденты, которые скорее согласились бы пройти курсы повышения квалификации (их также около 40 %), рассматривают повышение квалификации в основном как возможность «продвижения по службе» и «повышения зарплаты» [4].

По данным опрошенных работников рассматриваемых городов, 13 % респондентов Саратова не повышают свою квалификацию, к ним присоединились 23,4 % работников Балашова и 25,7 % работников Аркадака.

Согласно Федеральному закону Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «Об образовании в Российской Федерации» [5], педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже 1 раза в 3 года, другие работники – не реже 1 раза в 5 лет.

По данному показателю лидирующую позицию в производственной сфере занимают работники Саратова (0,69), второе место у работников Балашова (0,52), последнее место у работников Аркадака (0,42) (см. табл.). Наличие конкуренции среди работников заставляет их как можно чаще повышать свою квалификацию. Заметим, что в Аркадаке функционирует 31 предприятие, при этом преобладающая часть предприятий занимается производством и переработкой сельскохозяйственной продукции. Работники данной сферы не так часто повышают свою квалификацию.

Оценка конкурентоспособности работников по данному показателю в сфере услуг показала, что лидирующую позицию занимают работники Саратова (0,79), затем Балашова (0,65) и Аркадака (0,45).

В сфере «Образование» наиболее часто повышают свою квалификацию работники Балашова (0,93), затем Саратова (0,73), в меньшей степени – Аркадака (0,68). В Саратове находится около 400 образовательных учреждений, в г. Балашове – 45, в Аркадаке – 13. Последние 2–3 года ознаменовались значительным сокращением количества высших учебных заведений (филиалов, в основном расположенных в Балашове), в связи чем многие педагогические кадры остались без работы. Конкуренция среди работников усилилась, следовательно, люди стали чаще повышать свою квалификацию.

В сфере торговли наиболее часто повышают свою квалификацию работники Саратова (0,57), затем Аркадака (0,28) и Балашова (0,27). В транспортной отрасли результаты распределились следующим образом: лидирующую позицию занимают работники Саратова (0,93), затем Балашова (0,76), потом Аркадака (0,59). В Саратове находится 102 транспортных организации, в Балашове – 10, в Аркадаке – 5. Практически все работники данной сферы Балашова в срок повышают квалификацию и занимаются самообразованием.

**Заработная плата.** Уровень оплаты труда конкретного работника определяется множеством факторов институционального и рыночного характера, факторами внешнего, внутреннего рынка труда, должностью, ценностью для организации и пр. Максимальный показа-

тель по данному параметру (см. табл.) выглядит следующим образом: работники Саратова – 0,6 (торговля); работники Балашова – 0,46 (производство); работники Аркадака – 0,38 (производство). Отметим низкие показатели оплаты труда в транспортной сфере Саратова (0,4) и Аркадака (0,3), в образовательной сфере Балашова (0,29) и торговле Аркадака (0,3).

Среднемесячная заработная плата в 2015 г. в Аркадаке составила 16 430 руб. [6], в Балашове – 19 000 руб. [7], в Саратове – 23 000 руб. [8]. Заметим, что среднемесячная заработная плата в России в январе 2016 г. составила 47,372 руб. [9].

Опрос показал, что большинство работников (47,8 %) Аркадака получают заработную плату в размере 5–10 тыс. руб.; менее 5 тыс. руб. получают 10 % опрошенных работников; 10–15 тыс. руб. – 29,4 %; 15–20 тыс. руб. – 11 %; 20–25 тыс. руб. – 1,8 %. В Балашове большинство работников (37,4 %) получают заработную плату в размере 10–15 тыс. руб.; менее 5 тыс. руб. получают 6,2 % опрошенных работников; 5–10 тыс. руб. – 35,4 %; 15–20 тыс. руб. – 14,8 %; 20–25 тыс. руб. – 3,1 %; 25–35 тыс. руб. – 2,1 %; свыше 35 тыс. – 1 %. В Саратове большинство опрошенных работников (по 24,2 %) получают заработную плату в размере 10–15 тыс. руб. и 15–20 тыс. руб.; менее 5 тыс. руб. получают 3,3 % опрошенных работников; 5–10 тыс. руб. – 21 %; 20–25 тыс. руб. – 8,5 %; 25–35 тыс. руб. – 13,7 %; свыше 35 тыс. – 5,1 %. Менее 5 тыс. руб. получают работники, которые заняты неполное рабочее время.

**Стаж работы в данной организации.** Следующий показатель связан, несомненно, с внутрифирменным рынком труда, который в совокупности системных элементов характеризуется значительными отличиями по сравнению с внешним рынком труда. «Внутрифирменный рынок труда выступает как объективное социально-экономическое явление, возникающее вследствие дискретной комплементарности факторов товарного рынка, управленческих политик предприятия, а также факторов рынка труда, и проявляющееся в процессах внутри- и внеорганизационного перераспределения рабочей силы» [10, с. 15].

По показателю стажа работы в организации наивысшее значение по результатам опроса получено в Саратове (0,67 – образование), Балашове (0,77 – сфера услуг), Аркадаке (0,78 – сфера услуг и транспорт); наименьший показатель у работников Саратова (0,4), Балашова (0,47) и Аркадака (0,44) в сфере торговли.

**Общий стаж работы.** Анализ данных таблицы показывает, что наивысшие показатели по данному параметру конкурентоспособности наблюдались у работников транспортной сферы Саратова (0,78); сферы услуг Балашова (0,86) и Аркадака (0,94). Наименьшие значения показателя отмечались у работников производственной сферы г. Саратова (0,58), торговли г. Балашова (0,47) и Аркадака (0,25).

**Самообразование.** Данный параметр выступает важной составляющей конкурентоспособности на внутреннем рынке труда. В дополнение к повышению квалификации или тренингам работники могут самостоятельно совершенствовать свою компетенцию (повышать компьютерную грамотность, читать специальную литературу, осваивать иностранные языки и т. д.). Чтобы оставаться конкурентоспособным, необходимо заниматься процессом самообразования, но формы его могут различаться.

Максимальные показатели конкурентоспособности работников по данному параметру распределились следующим образом: в Саратове – 0,38 (сфера услуг), в Балашове – 0,35 (образование), в Аркадаке – 0,26 (образование). Низкие показатели самообразования характерны для работников в торговле г. Саратова (0,29); в транспортной сфере г. Балашова (0,2); в производственной сфере г. Аркадака (0,18).

**Возраст.** Категорию «Возраст работников» в большей степени характеризует накопленный человеческий капитал в определенной сфере, наличие у работников определенного опыта в трудовой деятельности. Вместе с тем он может отражать и проблемы в кадровой политике на внутреннем рынке труда.

Анализ таблицы показывает, что наиболее опытные работники заняты в транспортной сфере Саратова – 0,7; в производственной сфере и сфере услуг Балашова – 0,74; в образовательной сфере Аркадака – 0,86. Наиболее молодые работники, по результатам опросов, трудятся в сфере услуг Саратова – 0,55, в торговле г. Балашова – 0,47 и г. Аркадака – 0,49.

**Достижения в профессии (карьерная лестница).** Наивысшие показатели конкурентоспособности по данному ее элементу (т. е. высшая должность) – у работников сферы образования Саратова – 0,71 и Балашова – 0,7, в торговле г. Аркадака – 0,59. Наименьшие показатели достижений в профессии характерны для работников сферы торговли Саратова (0,5), сферы транспорта Балашова (0,5) и сферы услуг Аркадака (0,36).

### Качественные параметры

**Образование.** В Федеральном законе Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «Об образовании в Российской Федерации» под образованием понимается единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов [5]. Согласно данному закону выделяют следующие уровни образования: общее, среднее профессиональное, высшее.

Результаты опроса показали, что большинство работников с высшим образованием трудятся в образовательной сфере во всех исследуемых городах (но в значительной степени – в Саратове). По остальным качественным параметрам (физические данные, деловые качества, коммуникабельность, здоровье, самостоятельность, стрессоустойчивость, неконфликтность, дисциплинированность, трудолюбие, специальные знания) была рассчитана конкурентоспособность на основе мнения самих работников. Им предлагалось выбрать те качества, которые, на их взгляд, являются их конкурентными преимуществами по сравнению с другими работниками в определенной сфере деятельности.

**Физические данные.** Анализ таблицы показывает, что наивысшие показатели конкурентоспособности у работников по физическим данным отмечались в транспортной сфере: Саратов – 0,58; Балашов – 0,7; Аркадак – 0,63. А наименьшим значением данного показателя характеризовались работники сферы услуг Саратова – 0,31 и Балашова – 0,26; производственной сферы Аркадака (0,24).

**Деловые качества.** Высокие показатели деловых качеств были отмечены у работников сферы услуг: в Саратове – 0,76; в Балашове – 0,65; в Аркадаке – 0,66. Деловые качества на низком уровне у работников транспорта: Саратов – 0,45; Балашов – 0,3; Аркадак – 0,29. Максимальный показатель конкурентоспособности – у работников торговли г. Саратова (1,0).

**Коммуникабельность.** Высокие показатели конкурентоспособности отмечают у работников сферы услуг Саратова (0,87), Балашова (0,69), сферы торговли Аркадака (0,8). Показатели конкурентоспособности с наименьшим значением – у работников транспорта Саратова (0,2) и Балашова (0,4), производственной сферы Аркадака (0,34). Максимальный показатель конкурентоспособности – у работников торговли Саратова (1,0) и работников образования Балашова (1,0).

**Здоровье.** По данному параметру опроса лидировали работники торговли Саратова (0,4), Балашова (0,53), сферы услуг Аркадака (0,58). Наименьшие значения отмечены у работников образования: Саратов – 0,2, Балашов – 0,2; транспортной сферы Аркадака – 0,3.

**Самостоятельность.** Высокие показатели самостоятельности у работников образования Саратова – 0,87; транспорта г. Балашова – 0,69 и г. Аркадака – 0,7. Низкие показатели характерны для работников торговли (Саратов – 0,37; Аркадак – 0,4); образования (Балашов – 0,4).

**Стрессоустойчивость.** Максимальные показатели по данному параметру наблюдались по опросам у работников сферы услуг Саратова (0,46) и Аркадака (0,48); производственной сферы Балашова (0,41). Показатели конкурентоспособности с наименьшим значением – у работников образования: Саратов – 0,2; Балашов – 0,2; Аркадак – 0,23.

**Неконфликтность.** Наивысшие показатели по данному параметру отмечены у работников сферы торговли (Саратов – 0,87; Балашов – 0,87; Аркадак – 0,71). Показатели конкурентоспособности с наименьшим значением – у работников транспорта: Саратов – 0,2; Балашов – 0,18; Аркадак – 0,23.

**Дисциплинированность.** Наивысшие показатели отмечались по результатам опросов у работников транспорта в Балашове (0,7) и Аркадаке (0,7), производственной сферы Саратова (0,84), торговли г. Аркадака (0,7). Наименьшее значение – у работников торговли Саратова (0,53), образования в Балашове (0,4), производственной сферы Аркадака (0,34).

**Трудолюбие.** Наивысшие показатели по данному параметру наблюдались у работников производственной сферы г. Саратова – 0,65; торговли г. Балашова – 0,87; образования г. Аркадака – 0,91.

**Специальные знания.** Наивысшие показатели – у работников транспорта г. Саратова (0,7) и Балашова (0,59), сферы услуг Аркадака (0,64), сферы образования Саратова (0,7). Показатели специальных знаний с наименьшим значением у работников торговли в Саратове (0,2), Балашове (0,2), Аркадаке (0,3); производственной сферы в Саратове (0,2); у работников образования в Балашове (0,2).



Таким образом, следует отметить ряд аспектов. Периодически повышают свою квалификацию 61,7 % опрошенных работников; 66,1 % работников имеют конкурентное преимущество в виде общего стажа работы, 61,6 % – в виде стажа работы в конкретной организации. Вместе с тем есть и проблемные области: в среднем оплатой труда довольны только 41,3 % от числа всех опрошенных; только у 26,9 % работников есть стремление заниматься самообразованием, повышать компьютерную грамотность, читать специальную литературу, осваивать иностранные языки и т. д.

Высокие оценки среди опрошенных получили категории «Образование» и «Дисциплинированность» (60,4 % работников). Стрессоустойчивыми оказались 33 % опрошенных работников, а 35,5 % респондентов оценивают свой уровень здоровья как высокий.

Анализ рис. 1 и 2 показывает, что при оценке конкурентоспособности работников преобладают количественные параметры. Но в сфере торговли обратная ситуация, и она наблюдается во всех исследуемых населенных пунктах. Возможно, причина кроется в особенностях внутрифирменных рынков труда. Действительно, в настоящее время эффективная торговая деятельность любого предприятия зависит от качества торгового обслуживания. Кроме того, качество торгового обслуживания является инструментом в конкурентной борьбе. Для покупателей, входящих в торговый зал, торговое обслуживание начинается с улыбки продавца, чистоты и порядка, изобилия товаров. Поэтому деловые качества, коммуникабельность, самостоятельность, стрессоустойчивость, неконфликтность, дисциплинированность, трудолюбие должны быть присущи работникам данной сферы.

При расчете интегрального коэффициента конкурентоспособности работников по сферам деятельности предприятий (см. рис. 3) можно выделить сферы, в которых коэффициент конкурентоспособности работников самый высокий. В первую очередь хочется отметить образовательную сферу (г. Саратов – 1,15; г. Балашов – 1,13; г. Аркадак – 1,07) и транспортную сферу г. Саратова (1,16). Наименее конкурентоспособными оказались работники сферы торговли (г. Саратов – 1,05; г. Балашов – 0,95; г. Аркадак – 0,9).

Как было уже отмечено выше, максимальное значение интегрального коэффициента конкурентоспособности работников составляет 2. Следовательно, по имеющимся данным (рис. 4) можно сделать вывод о недостаточно высоком уровне конкурентоспособности работников.

### **Заключение**

Региональный срез оценки конкурентоспособности работников на внутрифирменных рынках труда позволяет сделать ряд выводов:

1. Параметры конкурентоспособности работников на внутрифирменных рынках труда (согласно оценкам самих работников) дифференцированы по отраслям и сферам деятельности, размеру населенных пунктов. Наибольший разрыв наблюдается в сфере услуг, наименьший – в сфере образования и транспортной отрасли. В сфере производства разница самая незначительная. При оценке группового показателя конкурентоспособности работников по отраслям (по количественным параметрам) мы наблюдаем следующую динамику: в основном работники г. Аркадака имеют самую низкую конкурентоспособность по сравнению с конкурентоспособностью работников г. Саратова и г. Балашова. Например, в сфере услуг этот показатель составляет 0,54 по сравнению с 1,1 и 1,13; в образовательной сфере – 0,58 по сравнению с 0,6 и 0,63; в транспортной сфере – 0,48 по сравнению с 0,62 и 0,54. Напротив, в производственной сфере работники г. Аркадака находятся на одном уровне конкурентоспособности по данному параметру с работниками г. Саратова и г. Балашова (0,56 : 0,56 : 0,55).

2. При оценке группового показателя конкурентоспособности работников по отраслям (по качественным параметрам) наблюдается аналогичная ситуация. Очевидно, что конкурентоспособность работников Аркадака находится на последнем месте. Речь идет о конкурентоспособности работников таких отраслей, как производство (0,41), сфера услуг (0,51), образование (0,49), транспорт (0,44). В сфере торговли наблюдается лучший показатель (0,54).

Конкурентоспособность работников г. Аркадака в производственной сфере по качественным параметрам уступает конкурентоспособности работников по количественным параметрам.

3. При оценке интегральных коэффициентов конкурентоспособности работников по сферам деятельности предприятий можно сделать вывод: чем крупнее город по численности населения, тем выше конкурентоспособность работников.

4. Оценка интегральных коэффициентов конкурентоспособности работников по городам демонстрирует средний уровень конкурентоспособности работников (г. Саратов – 1,11; г. Балашов – 1,06; г. Аркадак – 1,0).

Для повышения конкурентоспособности, с одной стороны, руководителям необходимо применять различные формы и методы развития трудового и интеллектуального потенциала работников [11–14], а с другой стороны – сами работники должны постоянно повышать свой интеллектуальный и квалификационный уровень. Повышение конкурентоспособности работников предполагает комплекс мероприятий, направленных на поддержание их компетентности на уровне, соответствующем требованиям рабочего места, трудового процесса, и даже их опережения. Руководство должно определить приоритеты развития, т. е. те области несоответствия, на которых в первую очередь следует сосредоточить ограниченные организационные ресурсы. Выбор форм и технологий развития персонала на внутрифирменных рынках должен быть дифференцирован по группам работников, предполагать обязательный мониторинг и оценку экономической эффективности результатов обучения.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Санкова Л. В. HR-менеджмент в виртуальных организациях: проблемы и перспективы // Управление персоналом. 2007. № 5. С. 46–52.
2. Кара А. Н. Оценка конкурентоспособности специалистов на региональном рынке труда: теория, методология, практика: дис. ... д-ра экон. наук. Москва, 2012. 391 с.
3. Горнастаева Н. В. Оценка конкурентоспособности работников на внутрифирменном рынке труда: развитие подходов // Экономика и предпринимательство. 2013. № 11 (40). С. 429–433.
4. Сайт педагогического издания «Учительская газета». URL: <http://www.ug.ru/archive/53635> (дата обращения: 04.08.2016).
5. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 03.07.2016). URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 04.07.2016).
6. Официальный сайт администрации Аркадакского муниципального района. URL: <http://www.arkadak.sarpmo.ru> (дата обращения: 04.08.2016).
7. Официальный сайт администрации Балашовского района Саратовской области. URL: <http://www.baladmin.ru> (дата обращения: 04.08.2016).
8. Официальный сайт администрации Саратовского муниципального района. URL: <http://www.saratov.sarpmo.ru> (дата обращения: 04.08.2016).
9. Википедия. URL: <http://www.ru.wikipedia.org> (дата обращения: 04.08.2016).
10. Эсаулова И. А. Внутрифирменный рынок труда: теория, методология, анализ: дис. ... д-ра экон. наук. Москва, 2009. 391 с.
11. Емелина Т. А., Горнастаева Н. В. Обучение персонала как основной метод повышения конкурентоспособности работников на внутрифирменных рынках труда: проблемы и пути их решения // Молодой ученый. 2015. № 18. С. 258–260.
12. Емелина Т. А., Горнастаева Н. В. Управление конкурентоспособностью работников на внутрифирменном рынке труда // Бизнес. Образование. Право. Вестн. Волгогр. ин-та бизнеса. 2015. № 4 (33). С. 77–81.
13. Емелина Т. А., Курганова В. А. Организация системы внутреннего контроля на предприятии как повышение конкурентоспособности персонала // Молодой ученый. 2015. № 22 (102). С. 386–388.
14. Назаров В. В. Сущность и основные подходы к определению понятия «конкурентоспособность» // Научный альманах. 2016. № 3-1 (17). С. 223–227.

Статья поступила в редакцию 29.09.2016

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Горнастаева Наталья Владимировна – Россия, 412311, Балашов; Саратовский государственный технический университет имени Ю. А. Гагарина; аспирант кафедры экономики труда и производственных комплексов; gornnatasha@mail.ru.



N. V. Gornastayeva

RESEARCH AND ASSESSMENT OF WORKERS' COMPETITIVENESS  
AT INTRA-FIRM LABOUR MARKETS: A REGIONAL CUT

**Abstract.** The article deals with the problems of assessing and measuring workers' competitiveness on intra-firm labour markets in a number of branches and spheres of economy at the regional level. The author gives a methodical approach to assessing workers' competitiveness. For the purpose of researching the problems of competitiveness a survey of workers from different spheres of activity at the regional level was held (the survey was organized in Saratov, Balashov, Arkadak (the Saratov Oblast')). Calculations were conducted according to individual/ group characteristics of workers' competitiveness; according to qualitative and quantitative parameters; also there was conducted the calculation of the integral quotient of workers' competitiveness according to the objects studied. The criteria for assessing the levels of workers' competitiveness are offered. A comparative characteristic of the obtained results in assessing workers' competitiveness is given. While assessing the integral quotients of workers' competitiveness in the cities, an average level of workers' competitiveness has been obtained. Rising workers' competitiveness depends on maintaining their competence at the level meeting the requirements for job positions, labour processes or their forestalling.

**Key words:** workers' competitiveness, integral quotient, assessing competitiveness, education, special knowledge, corporate promotion, internal labour market.

REFERENCES

1. Sankova L. V. HR-menedzhment v virtual'nykh organizatsiiakh: problemy i perspektivy [HR management in virtual organizations: problems and objectives]. *Upravlenie personalom*, 2007, no. 5, pp. 46–52.
2. Kara A. N. *Otsenka konkurentosposobnosti spetsialistov na regional'nom rynke truda: teoriia, metodologiya, praktika. Dic. ... d-ra ekon. nauk* [Assessment of specialists competitiveness at the regional labour market: theory, methodology, practice. Diss. Doc. Econ. Sci.]. Moscow, 2012. 391 p.
3. Gornastayeva N. V. *Otsenka konkurentosposobnosti rabotnikov na vnutrifirmennom rynke truda: razvitie podkhodov* [Assessment of workers' competitiveness on intra-firm labour markets: approach development]. *Ekonomika i predprinimatel'stvo*, 2013, no. 11 (40), pp. 429–433.
4. *Sait pedagogicheskogo izdaniia «Uchitel'skaia gazeta»* [Site of pedagogical edition "Teacher's newspaper"]. Available at: <http://www.ug.ru/archive/53635> (accessed: 04.08.2016).
5. *Ob obrazovanii v Rossiiskoi Federatsii. Federal'nyi zakon Rossiiskoi Federatsii ot 29 dekabria 2012 g. № 273-FZ (red. ot 03.07.2016)* [Federal Law 273-FZ, dated 29 Dec. 2012, "On Education in the Russian Federation" (edit. 03.07.2016)]. Available at: <http://www.pravo.gov.ru> (accessed: 04.07.2016).
6. *Ofitsial'nyi sait administratsii Arkadaskogo munitsipal'nogo raiona* [The official web-site of the administration of the Arkadsk municipal region]. Available at: <http://www.arkadak.sarmo.ru> (accessed: 04.08.2016).
7. *Ofitsial'nyi sait administratsii Balashovskogo raiona Saratovskoi oblasti* [The official site of the administration of the Balashov region, the Saratov Oblast']. Available at: <http://www.baladmin.ru> (accessed: 04.08.2016).
8. *Ofitsial'nyi sait administratsii Saratovskogo munitsipal'nogo raiona* [The official site of the administration of the Saratov municipal region]. Available at: <http://www.saratov.sarmo.ru> (accessed: 04.08.2016).
9. *Vikipediia* [Wikipedia]. Available at: <http://www.ru.wikipedia.org> (accessed: 04.08.2016).
10. Esaulova I. A. *Vnutrifirmennyi rynek truda: teoriia, metodologiya, analiz. Dis. ... d-ra ekon. nauk* [Inter-firm labour market: theory, methodology, analysis. Diss. Doc. Econ. Sci.]. Moscow, 2009. 391 p.
11. Emelina T. A., Gornastayeva N. V. *Obuchenie personala kak osnovnoi metod povysheniia konkurentosposobnosti rabotnikov na vnutrifirmennykh rynkakh truda: problemy i puti ikh resheniia* [Staff training as a general method to increase workers' competitiveness at inter-firm labour markets: problems and solutions]. *Molodoi uchenyi*, 2015, no. 18, pp. 258–260.

12. Emelina T. A., Gornastaeva N. V. Upravlenie konkurentosposobnost'iu rabotnikov na vnutfirmennom rynke truda [Workers' competitiveness management at the inter-firm labour market]. *Biznes. Obrazovanie. Pravo. Vestnik Volgogradskogo instituta biznesa*, 2015, no. 4 (33), pp. 77–81.

13. Emelina T. A., Kurganova V. A. Organizatsiia sistemy vnutrennego kontrolya na predpriatii kak povysenie konkurentosposobnosti personala [Internal control framework at the plant as means of increasing staff competitive abilities]. *Molodoi uchenyi*, 2015, no. 22 (102), pp. 386–388.

14. Nazarov V. V. Sushchnost' i osnovnye podkhody k opredeleniiu poniatia «konkurentosposobnost'» [General principles and approaches to the concept of competitiveness]. *Nauchnyi al'manakh*, 2016, no. 3–1 (17), pp. 223–227.

The article submitted to the editors 29.09.2016

### INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

**Gornastaeva Natalia Vladimirovna** – Russia, 412311, Balashov; Saratov State Technical University named after Gagarin Yu. A.; Postgraduate Student of the Department of Labor Economics and Industrial Complexes; gornnatasha@mail.ru.

