

МЕНЕДЖМЕНТ

УДК 331.1

DOI: 10.17223/19988648/36/12

А.А. Кульменов

ВЗАИМОСВЯЗЬ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СОВРЕМЕННЫХ РАБОТНИКОВ С МОТИВАЦИЕЙ ИХ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В статье рассматриваются основные факторы, влияющие на конкурентоспособность работников. Дается определение конкурентоспособности работника. Рассматривается экономическая сущность мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Доказывается тесная взаимосвязь между конкурентоспособностью работника и уровнем мотивации в организации.

Ключевые слова: работник, конкурентоспособность работника, мотивация трудовой деятельности, стимулы к труду.

Конкуренция и конкурентоспособность – неотъемлемые атрибуты рыночной экономической системы. В настоящее время можно говорить не только о конкурентоспособности организации, ее продукции или услуг, но и о конкурентоспособности работника.

В самом общем виде «под конкурентоспособностью определенного субъекта понимается его способность превзойти конкурентов в заданных условиях» [1. С. 54]. Большинство современных исследователей главную роль при обеспечении конкурентоспособности предприятия отводят работникам, их квалификации, навыкам, компетенциям, способности генерировать идеи и работать в команде в процессе создания новых видов продукции/услуг, освоению новых рыночных ниш, поиску новых возможностей для развития компании. Несмотря на постоянные совершенствования технологий, оборудования, систем управления, без людей все это работать не будет. При этом важными здесь являются не только их знания, уровень подготовки, навыки, но и желание и стремление работать в данной организации. Таким образом, на первый план выдвигается эффективность управления совместной деятельностью и управления персоналом.

Многие предприятия в условиях кризиса не смогли избежать увольнения работников [2]. Это послужило предпосылкой повышения конкуренции между работниками как на внешних, так и на внутренних рынках труда компаний. Наиболее востребованными стали сотрудники, способные быстро адаптироваться к возникшей ситуации и удовлетворить повышенные требования работодателя и рынка труда в целом. В настоящее время информационные возможности позволяют квалифицированным работникам менять место работы без особых временных затрат. Исходя из этого, угроза потери квалифицированных работников является наиболее острой для организации. Работодатель, следовательно, должен создавать привлекательную рабочую среду и корпоративную культуру, соответствующие потребностям работника.

Успешная мотивация трудовой деятельности способствует сохранению высококвалифицированного персонала внутри организации, обеспечивая тем самым самую высокую конкурентоспособность и стабильность предприятий в рыночной среде, что, в свою очередь, ведет к экономической стабильности страны в целом.

В соответствии с этим повышение качественного управления и эффективного использования человеческих ресурсов является одним из необходимых условий развития предприятий в период экономической стабилизации. Добиться этого можно посредством подбора наиболее квалифицированного, а значит, и конкурентоспособного персонала, способного к своевременному решению стратегических задач [3. С. 8]. При этом важным также является не только умение работников, но и их желание трудиться. В соответствии с этим вопросы мотивации и стимулирования труда сегодня выходят на первое место.

Под мотивацией следует понимать некую внутреннюю энергию человека, которая позволяет проявлять активность личности в своей повседневной жизни и в процессе выполнения той или иной работы. Данная энергия, представляющая собой совокупность устойчивых потребностей и мотивов (несмотря на то, что в течение жизни они могут меняться), направлена на внутренние потребности человека, обусловленные необходимостью наличия каких-либо ценностей, в том числе и материальных. То есть мотивация представляется неким внутренним процессом, направленным на удовлетворение потребности в данных ценностях.

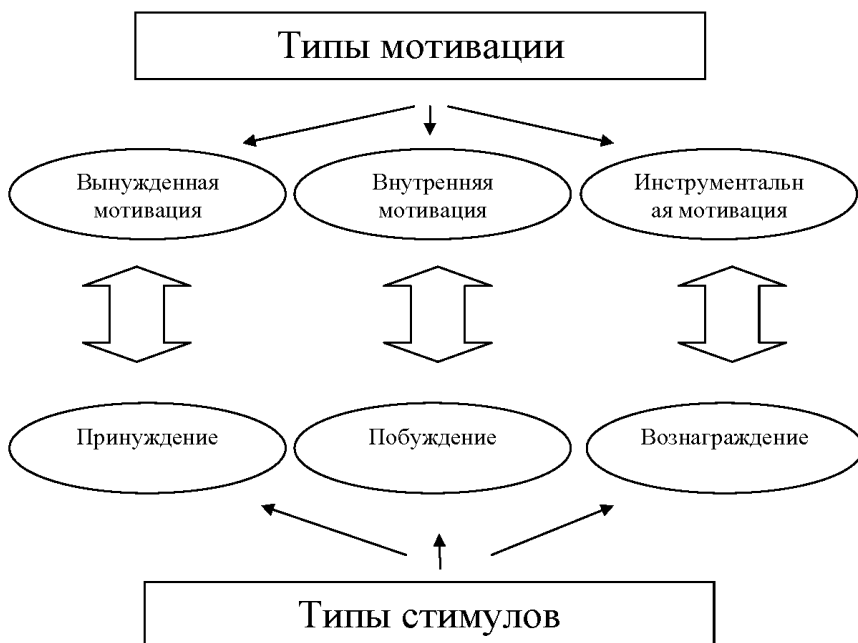


Рис. 1. Взаимосвязи типов мотивации и стимулов

Стимул является внешней побудительной причиной поведения, заинтересованностью в получении чего-либо [4]. Следовательно, под мотивом понимается некая внутренняя энергия, вызывающая побуждение к действию, а стимул – это желаемый объект. То есть если мотивация является внутренним процессом, то стимулирование – внешний способ воздействия на человека.

Классифицируя стимулы по способу воздействия, можно выделить три основных их типа: побуждение, вознаграждение и принуждение. В качестве типов трудовой мотивации выделяют соответственно внутреннюю, инструментальную и вынужденную мотивацию. На рис. 1 отражена взаимосвязь типов мотивации и соответствующих им типов стимулов.

Под вынужденной мотивацией следует понимать совокупность типов стимулов, основой которых являются отрицательные воздействия одновременно с ограничением объекта стимулирования в свободе выбора той или иной линии поведения. Принуждение как раз и формирует вынужденную мотивацию, которая достаточно распространена в современной России.

Основным фактором формирования вынужденной трудовой мотивации может являться низкий уровень конкурентоспособности работника. Прежде чем приступить к рассмотрению данной взаимосвязи, следует определить сущность собственно конкурентоспособности работника.

О.В. Лысенко отмечает, что «под конкурентоспособностью работника следует понимать способность к индивидуальным достижениям в труде, представляющим вклад в достижение организационных целей. Конкурентоспособность работника определяется качеством рабочей силы, соответствующим рыночной потребности в функциональном качестве труда» [5].

По нашему мнению, под конкурентоспособностью работника на рынке труда следует понимать комплексную характеристику работника, определяющую его сравнительные позиции по отношению к другим работникам на рынке труда по знаниям, навыкам, компетенциям в процессе выполнения схожих видов работ или профессий. Следует отметить, что конкурентоспособность представляет собой не просто комплексную оценку, отражающую степень развития тех или иных компонентов трудового потенциала работника. Она предстает неким фиксатором соответствия работника требованиям рынка труда в определенный момент времени.

Далее рассмотрим взаимосвязь конкурентоспособности работника и его мотивации (рис. 2).

Рассматривая мотивацию в качестве субъективного процесса формирования побудительных сил к труду, можно говорить о типе мотивации и соответственно о типе стимулов, лежащих в ее основе. Типы мотивации, в основе которых лежат стимулы побуждения и вознаграждения, представляют собой высокий уровень системы мотивации. Подобная система характеризуется развитостью социального компонента конкурентоспособности и, следовательно, более высоким ее общим уровнем. Принадлежность же вынужденной мотивации, в основе которой лежит принуждение, характерна для работников, имеющих меньший уровень конкурентоспособности. Именно такие работники являются в большей степени восприимчивыми и уязвимыми в отношении принуждения к трудовой деятельности.

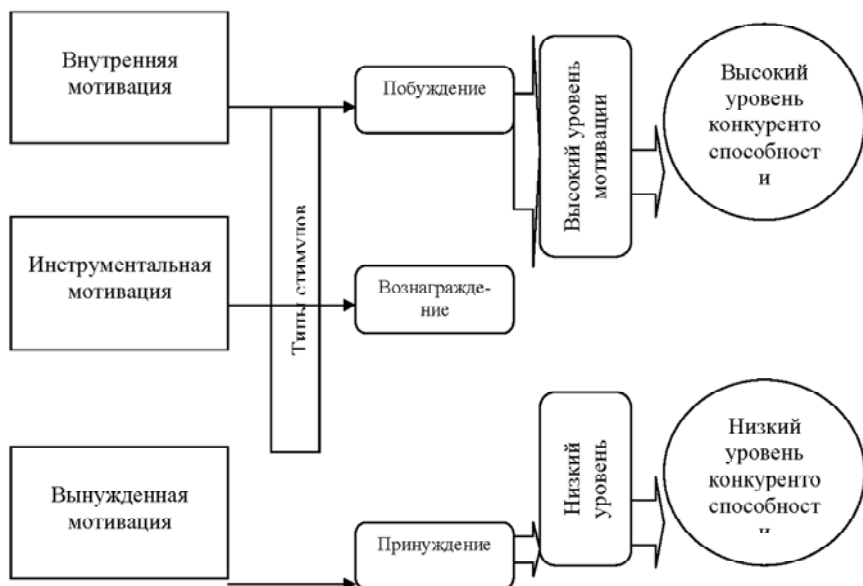


Рис. 2. Взаимосвязь конкурентоспособности работника, мотивации и стимулирования труда

Функциональное значение мотивации проявляется в применении к работникам разнообразных типов стимулов. При использовании отдельных видов стимулов, повышающих конкурентоспособность, можно отметить их благотворное влияние на мотивационные процессы. При рассмотрении профессионального развития работника это становится наиболее очевидным. Повышение профессионального уровня является ценным благом для работника, способом повышения его ценности на рынке труда. Естественно, и в случае увольнения высокий профессионализм – это гарантия быстрого трудоустройства. Соответственно профессиональный рост является определяющим при удовлетворении потребности работника в безопасности. Таким образом, повышая собственную конкурентоспособность, работник снижает свою восприимчивость к стимулам принуждения.

Нельзя не отметить и обратную сторону взаимосвязи конкурентоспособности и мотивации работника (рис. 3). Конкурентоспособный работник, обладая высоким профессионализмом, представляет наибольшую ценность для работодателя. Однако одновременно с этим является гораздо более сложным в качестве объекта управления: его нельзя принудить к работе, а нужно вызвать его интерес.

Восприимчивость к принудительным процессам усиливается низким уровнем конкурентоспособности. Сохранение рабочего места либо его получение работником является приоритетом, в связи с этим работник мирится с экономическим и другими видами принуждения (административное, технологическое). При этом применение принуждения способствует низкой конкурентоспособности работника. Экономическое принуждение, т.е. низкий уровень оплаты труда, связано с низким уровнем жизни. Человеку приходится в

прямом смысле этого слова выживать, это является тормозом его профессионального развития и соответственно отрицательно влияет на конкурентоспособность.

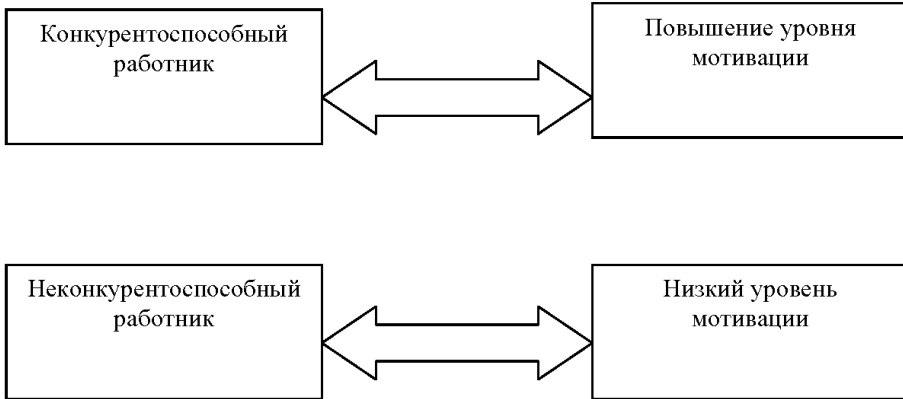


Рис. 3. Взаимосвязь мотивации и конкурентоспособности работника

Среди основных причин, способствующих удержанию работников на предприятиях с низким уровнем оплаты труда (преимущественно государственных), можно отметить предпенсионный возраст, психологическую зависимость, привязанность к конкретному предприятию. Безусловно, данные причины способствуют снижению конкурентоспособности работников и усиливают вынужденную мотивацию (рис. 4). И наоборот, конкурентоспособный работник выдвигает достаточно высокие требования к условиям своего труда.

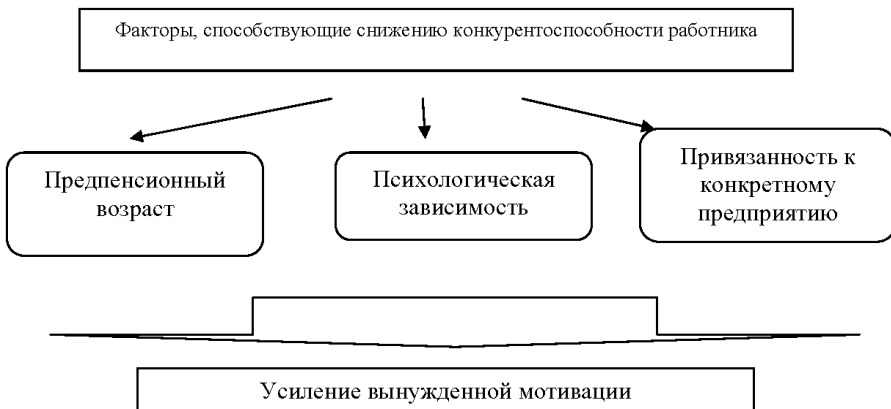


Рис. 4. Причины снижения конкурентоспособности

Наша страна характеризуется преобладанием именно вынужденной мотивации среди различных групп наемного персонала. Ослабление принужде-

ния к труду может служить неким катализатором развития внутренней мотивации работников, появления стремления к творчеству, проявления инициативы и в конечном итоге будет способствовать не только повышению конкурентоспособности самого работника, но и организации в целом (рис. 5). Снижение принуждения к труду может быть достигнуто при помощи материальных и нематериальных форм стимулирования (таблица).

Основные формы материального и нематериального стимулирования

Формы материального стимулирования	Формы нематериального стимулирования
<ol style="list-style-type: none"> 1. Приобретение жилья для сотрудников компании или строительство своего собственного 2. Получение ипотеки для сотрудников организации 3. Выдача беспроцентных ссуд на приобретение жилья на период до 25 лет 4. Приобретение служебных автомобилей с правом выкупа по остаточной балансной стоимости 5. Приобретение автомобилей для сотрудников компании в лизинг на 10 лет 6. Обучение сотрудников и их детей в высших учебных заведениях за счет средств финансирования организации, с последующей отработкой в компании на период не менее 6 лет 7. Оплата детских дошкольных учреждений для детей сотрудников с 3 до 7 лет 8. Оплата медицинских страховых полисов для персонала компании 9. Оплата путевок сотрудников, выезжающих для оздоровления в профилактории, санатории и дома отдыха, расположенные на территории Российской Федерации 10. Доплата в размере 5–10% к должностному окладу сотрудникам за ведение здорового образа жизни, отказ от курения 11. Оплата посещения сотрудниками спортивных и физкультурных заведений 12. Организация бесплатного питания для сотрудников на территории предприятия или заключение договора со специализированной компанией по доставке питания 13. Оплата транспортных расходов сотрудников 14. Организация повышения квалификации и переподготовки кадров не менее 1 раза в 3 года 15. Обеспечение рабочей и офисной одеждой в фирменном стиле работников и административного аппарата компании 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Награждение сотрудников компании по итогам года грамотами и дипломами 2. Публикации в средствах массовой информации о наиболее отличившихся сотрудниках компании 3. Направление благодарственных писем членам семей сотрудников 4. Представление сотрудников компании к награждению государственной или общественной наградой 5. Сообщение по внутрфирменной радио- и телетрансляции о людях, которые добились успехов, кто является достойным примером для подражания [6]

Несмотря на значительные затраты при создании эффективной системы мотивации, приоритетными являются удержание и заинтересованность в повышении трудовой отдачи конкурентоспособного работника.

Повышение конкурентоспособности работников будет способствовать снижению безработицы, социальной напряженности в обществе и росту благосостояния населения. При этом для работника высокий уровень мотивации приведет к улучшению его материального положения, общего психологического состояния, развитию заинтересованности в работе, повышению качества труда и улучшению трудовой жизни.

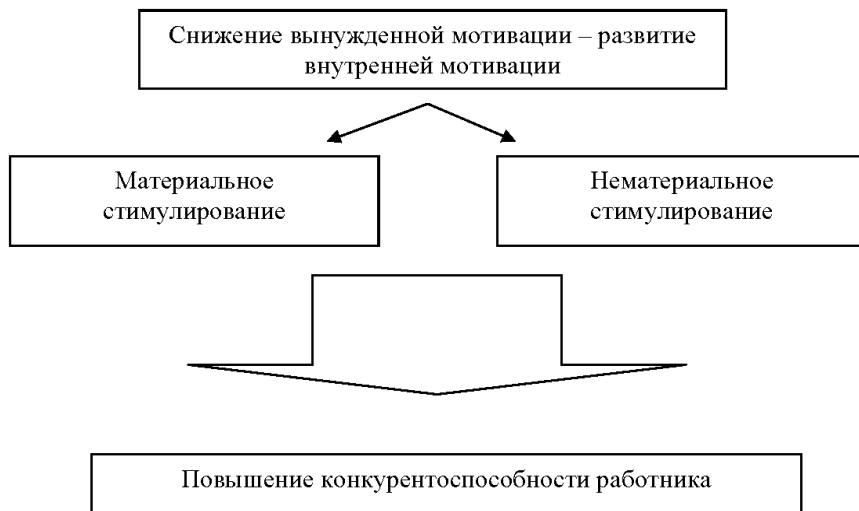


Рис. 5. Взаимосвязь мотивации, стимулирования и конкурентоспособности работника

Таким образом, конкурентоспособность работника и уровень его мотивации тесно взаимосвязаны. Чем выше уровень мотивации в организации, тем выше профессиональный уровень и конкурентоспособность работника. И наоборот, предприятиям необходимы конкурентоспособные работники, и для того, чтобы их удержать в организации, следует создать максимальные условия для этого, организовав эффективную систему трудовой мотивации посредством различных стимулов.

Литература

1. Колмыкова М.В. Миссия, видения и кредо качества – ориентир предприятий и организаций в современной экономике // Наука и устойчивое развитие общества. 2010. № 10. С. 54–57.
2. Багирова И.Х. Мотивация персонала в условиях кризиса // Вестн. Том. гос. ун-та. Экономика. 2011. № 4 (16). С. 83–86.
3. Гимпельсон В.Е. Дефицит квалификации и навыков на рынке труда: недостаток предложения, ограничения спроса или ложные сигналы работодателей. М.: ГУ ВШЭ, 2004. 36 с.
4. Мухина Е.Р. Основы теории мотивации // Междунар. научно-исследовательский журн. 2015. № 3 (34), ч. 3. С. 71–72.
5. Лысенко О.В. Влияние индекса развития человеческого капитала на рынок труда // Проблемы и перспективы экономики и управления: материалы Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, апрель 2012 г.). СПб.: Реноме, 2012. С. 161–164.
6. Блок К.Д. Эффективная система мотивации на предприятии: синтез материальной и нематериальной мотивации // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики: материалы Междунар. науч. конф. Красноярск: Сибирский государственный аэрокосмический университет, 2014. С. 361–364.

INTERRELATION OF COMPETITIVENESS OF MODERN WORKERS WITH MOTIVATION OF THEIR WORK**A.A. Kul'menev***Institute of Economics and Management, National Research Tomsk State University, Tomsk, Russia**E-mail: Aleks180681@mail.ru***Keywords:** Worker; Competitiveness of the worker; Motivation of work; Incentives to work.

Competition and competitiveness are integral attributes of market economic system. Now, it is possible to speak not only about competitiveness of the organization, its production or services, but also about competitiveness of the worker.

Many enterprises under conditions of crisis could not avoid dismissal of workers. It became the prerequisite to increase in competition between workers in external, and domestic markets. Employees who are capable of adapting quickly to the situation and capable of meeting the increased requirements of the employer and labor market in general became most demanded. Now information opportunities allow skilled workers to change a work place without special time expenditure. Threat of loss of skilled workers is pressing for the organization. The employer, therefore, has to create an attractive working environment and corporate culture, satisfying to needs of the worker.

Successful motivation of work promotes preservation of the highly skilled personnel in the organization, providing thereby high competitiveness and stability of the enterprises in the market environment that in turn conducts to economic stability of the country in general.

According to it, increase of high-quality management and effective use of human resources is one of necessary conditions of development of the enterprises during economic stabilization. It is possible to achieve it by means of selection which is most qualified so and the competitive personnel capable to the timely solution of strategic tasks. Thus, not only abilities of workers are important, but also their desire to work. According to this, questions of motivation and work incentives come out on top today. O.V. Lysenko notes that "it is necessary to understand ability to the individual achievements in work representing a contribution to achievement of the organizational purposes as competitiveness of the worker. Competitiveness of the worker is defined "y the quality of labor corresponding to market need for functional quality of work".

In our opinion, in labor market it is necessary to understand the complex characteristic of the worker determining his comparative positions in relation to other workers in labor market by knowledge, skills, competences of process of performance of similar types of works or professions as competitiveness of the worker. It should be noted that competitiveness represents not simply complex assessment reflecting extent of development of those or components of labor potential of the worker. It appears as a certain clamp of compliance of the worker to requirements of labor market at a given time.

Increase of competitiveness of workers will promote decrease in unemployment, social tension in society and to growth of welfare of the population. Thus, for the worker the high level of motivation will lead to improvement of its financial position, the general psychological state, development of interest in work, improvement of quality of work and improvement of labor life of the worker.

Thus, competitiveness of the worker and level of his motivation are closely interconnected. The motivation level in the organization is higher, the professional level and competitiveness of the worker is higher. On the contrary, competitive workers are necessary for the enterprises, thus, in order that to hold them in the organization, it is necessary to create the maximum conditions for this purpose, organizing effective system of labor motivation by means of various incentives.

References

1. Kolmykova M.V. Missiya, videniya i kredo kachestva – oriyentir predpriyatiy i organizatsiy v sovremennoy ekonomike. *Nauka i ustoychivoye razvitiye obshchestva*, 2010, no. 10, pp. 54–57.
2. Bagirova I.Kh. Motivatsiya personala v usloviyakh krizisa. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics*, 2011, no. 4(16), pp. 83–86.
3. Gimpel'son V.E. *Defitsit kvalifikatsii i navykov na rynke truda: nedostatok predlozheniya, ogranicheniya sprosa ili lozhnyye signaly rabotodateley*. Moscow, GU VSHE Publ., 2004. 36 p.
4. Mukhina E.R. Osnovy teorii motivatsii. *Mezhdunar. nauchno-issledovatel'skiy zhurn*, 2015, no. 3(34), Pt. 3. pp. 71–72.

5. Lysenko O.V. Vliyaniye indeksa razvitiya chelovecheskogo kapitala na rynek truda. *Problemy i perspektivy ekonomiki i upravleniya: materialy Mezhdunar. nauch. konf.*, St. Ptersburg, 2012, pp. 161–164.

6. Blok K.D. Effektivnaya sistema motivatsii na predpriyatii: sintez material'noy i nematerial'noy motivatsii. *Upravleniye chelovecheskimi resursami – osnova razvitiya innovatsionnoy ekonomiki: materialy Mezhdunar. nauch. konf.*, Krasnoyarsk, 2014, pp. 361–364.

Kul'menev A.A. Vzaimosvyaz' konkurentosposobnosti sovremennykh rabotnikov s motivatsiyey ikh trudovoy deyatel'nosti [Interrelation of competitiveness of modern workers with motivation of their work]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics*, 2016, no. 4 (36), pp. 138-146.