

УДК 331.5

Казаков М. В., главный специалист Департамента управления персоналом ОАО «Промсвязьбанк», г. Москва, ferer1@yandex.ru



РОЛЬ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА В КОНКУРЕНЦИИ МЕЖДУ СУБЪЕКТАМИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

В современном мире продолжают дискуссии о качестве человеческого капитала в организации и влиянии данного ресурса на конкурентоспособность субъектов профессионального предпринимательства. В связи с этим автор данной статьи изучает различные подходы к рассмотрению конкурентоспособности персонала и ее роль в конкуренции между субъектами предпринимательства. Целью работы является проведение анализа используемых в науке дефиниций конкурентоспособности персонала как субъекта трудовых правоотношений и выделение теорий, отражающих различные подходы к восприятию объекта конкурентоспособности на рынке труда, формы его организации, а также изучение системы качества человеческого капитала как основного фактора конкурентоспособности персонала, выявление его особенной роли во влиянии на конкурентоспособность субъектов предпринимательства.

Ключевые слова: конкуренция, конкурентоспособность персонала, теории определения конкурентоспособности персонала, качество человеческого капитала, предпринимательство.

Введение

Одной из важнейших задач управления персоналом является обеспечение эффективного использования человеческих ресурсов в рамках общего менеджмента организации. Данная деятельность очень трудна, поскольку, как отмечают некоторые ученые, практикующие в области управления персоналом, во-первых, организация не может существовать без людей [1], во-вторых, для успешной ее работы необходимо подобрать сотрудников, способных своими индивидуальными качествами и уров-

нем квалификации обеспечить достижение поставленных целей. При этом становится очевидным, что простое наличие персонала у субъекта предпринимательской деятельности не позволяет говорить, что он конкурентоспособен на рынке товаров и услуг, а это значит, что внимание нужно уделять не столько количественной, сколько качественной составляющей человеческих ресурсов. В связи с этим следует рассмотреть ключевой элемент, такой как человеческий капитал организации, а затем определить его значение в конкурентоспособности персонала и конкурентоспособности компании.