

УДК 331.1:339.137.2

ВНУТРИФИРМЕННАЯ КОНКУРЕНЦИЯ ПЕРСОНАЛА**Полковникова С.Г., Крумина К.В.***ФГБОУ ВО «Омский государственный технический университет», Омск,
e-mail: polkovnikova.svetlana2011@yandex.ru*

Представленная статья посвящена рассмотрению вопросов внутрифирменного взаимодействия и соперничества персонала, так как конкуренция персонала внутри фирмы является одним из основополагающих условий её развития. Проблемы внутрифирменного соперничества персонала существовали всегда: в плано-административной экономической системе в форме социалистического соревнования, в системе рыночных отношений в форме конкуренции. Анализ научных работ по данному направлению исследования показал, что наличие внутрифирменной конкуренции персонала имеет положительные аспекты с позиции работодателя – это стремление иметь высококвалифицированный, компетентный персонал, с позиции персонала – возможность реализовать свои трудовые навыки, получать более высокую заработную плату и иметь благоприятные условия труда. Так же при недобросовестной конкуренции среди персонала имеет место проявление негативных процессов, таких как моббинг-действия, которые должны регулироваться как государством, руководством организации, так и работниками этой организации. Внутрифирменная конкуренция персонала тесно связана с процессами, происходящими на внешнем рынке труда, а именно с изменением спроса и предложения на «рабочую силу». Необходимо отметить, что конкурентоспособность организации на всех этапах её развития зависит в первую очередь от конкурентоспособности ее персонала, что влечет за собой рост интенсивности внутрифирменной конкуренции.

Ключевые слова: внутрифирменная конкуренция, соревнование, персонал, заработная плата, производительность труда, моббинг персонала, система KPI

NUTRITIONA COMPETITION STAFF**Polkovnikova S.G., Krumina K.V.***Omsk State Technical University, Omsk, e-mail: polkovnikova.svetlana2011@yandex.ru*

The article is devoted to the consideration of issues of intrafirm interaction and personnel rivalry, as the competition of personnel within the firm is one of the fundamental conditions for its development. The problems of company's internal competition of personnel existed always, in the planned administrative economic system in the form of socialist competition, in the system of market relations in the form of competition. The analysis of scientific works in this field of research has shown that the presence of internal competition of personnel has positive aspects from the position of the employer – it is the desire to have highly qualified, competent personnel, from the position of personnel – the opportunity to realize their work skills, to receive higher wages and to have favorable working conditions. Also, in case of unfair competition among the personnel, there is a manifestation of negative processes, such as mobbing actions, which should be regulated by the state, the management of the organization, and employees of this organization. Intrafirm competition of personnel is closely connected with the processes taking place on the external labor market, namely, with the change in demand and supply for «labor.» It should be noted that the competitiveness of the organization at all stages of its development depends, first of all, on the competitiveness of its personnel, which entails an increase in the intensity of intracompany competition.

Keywords: intra-firm competition, competition, personnel, wages, labour productivity, mobbing staff KPI system

Одной из важнейших задач успешной деятельности организации является эффективное использование персонала, персонал – это основа каждой организации, без персонала невозможно её существование. Тем более каждая организация стремится иметь конкурентоспособных сотрудников, обладающих соответствующими профессиональными навыками, позволяющими достичь цели организации.

Конкурентоспособность организации на соответствующем рынке товаров и услуг в большей степени зависит от наличия конкурентоспособного персонала. Производство не стоит на месте, совершенствуется оборудование, разрабатываются и внедряются новые технологии, требующие соответствующего уровня подготовки персонала. Тем более развитие технического и технологического прогресса способствует повышению производи-

тельности и, соответственно, росту оплаты труда, что в свою очередь оказывает значительное влияние на стремление работников занять более престижное рабочее место. Такое положение вызывает конкурентные взаимоотношения между работниками, а иногда и между подразделениями организации.

На сегодняшний день модель смешанной экономики в тандеме с развивающейся конкуренцией является наиболее эффективной в развитии общественного производства и решения социальных программ. Впервые системное изложение теории конкуренции представлено в классической работе А. Смита «Исследование о природе и причине богатства народов» [1].

В своей работе А. Смит обосновал: – колебания рыночной цены спроса в зависимости от объёма предложения соответствующего блага;

– главный принцип конкуренции – принцип «невидимой руки»;

– механизм конкуренции, позволяющий уравнивать отраслевую прибыль, приводя к оптимальному межотраслевому распределению ресурсов;

– модель развития конкуренции, способную в условиях рыночных отношений максимально удовлетворить потребности рыночных субъектов при оптимальном использовании ресурсов в масштабах общества.

Дальнейшее развитие теории конкуренции получила благодаря трудам А. Маршалла, Дж. Кейнса, Д.С. Милля, И. Шумпетера, М. Портера, Ф.А. Хайека и др. [2]. Анализируя структуру и содержание понятий конкуренции, предложенных различными исследователями, можно отметить их разнообразие. Каждый автор характеризует какой-то определенный аспект, установленный А. Смитом, в рамках своей области исследования.

Основываясь на понятии конкуренции, закрепленном федеральным законом «О защите конкуренции» в 4 статье [3] и её трактовках различных авторов, можно сказать, что конкуренция – это процесс управления субъектами своими конкурентными преимуществами для достижения победы в борьбе с конкурентами за удовлетворение объективных и субъективных потребностей в рамках законодательства либо в естественных условиях [4]. Данная трактовка конкуренции также применима и к рассмотрению аспектов внутрифирменной конкуренции персонала. При этом конкуренция персонала внутри фирмы является одним из основополагающих условий её развития.

Внутрифирменная конкуренция имеет место не только в системе рыночных отношений, для неё не чужда и планово-административная экономическая система в форме социалистического соревнования. Социалистическое соревнование предусматривало принцип состязательности не только среди работников отдельно взятого предприятия, оно также распространялось на предприятия, отрасли, регионы, союзные республики.

Впервые на необходимость организации соревнования в 1917 г. указал В.И. Ленин в статье «Как организовать соревнование» [5]. Стержнем статьи были вопросы организации повсеместного учета и контроля сопоставимости результатов деятельности работников всех уровней, предания гласности результатов отличившихся работников, что позволяло при создании благоприятных условий труда повсеместно добиваться повышения производительности. Система социалистического соревнования постепенно набирала обороты, и вершиной её развития

были ошеломительные результаты, достигнутые в 1935 г. Алексеем Стахановым, при добыче угля он перекрыл сменную норму в 14,5 раз [6]. В дальнейшем формой социалистического соревнования были охвачены не только трудовые коллективы всех сфер деятельности, но и учащиеся. В ноябре 1935 г. прошло первое Всесоюзное совещание стахановцев, в котором приняли участие 3 тысячи передовых работников промышленности и транспорта, поделившихся опытом своей работы в достижении высоких результатов производительности труда [7].

Победителям социалистического соревнования вручались нагрудные знаки, вымпелы, фотографии размещались на доске почета, к торжественным датам выдавались разовые премии. Отдельные работники и целые коллективы брали на себя повышенные социалистические обязательства «Выполнить задание досрочно», «Пятилетку за три года» и т.д.

Как бы ни были высоки моральные мотивы передовиков производства, всё же необходимо было задуматься и о материальной стороне, т.е. величине заработной платы. Передовики производства, независимо от системы оплаты труда (повременная, сдельная или сдельно-премиальная), за перевыполнение плана получали заработную плату по существующим расценкам, но через два-три месяца представители отдела научной организации труда, проведя хронометраж затрат времени на выполнение соответствующих заданий снижали расценки. Величина заработной платы, соответственно, возвращалась на прежний уровень за больший объём выполняемых работ, такое положение одновременно приводило к возникновению межличностных конфликтов между передовиками производства и членами коллектива соответствующего подразделения.

Пропорционального роста заработной платы и производительности труда быть не должно, при повышении эффективности производства темпы роста производительности труда всегда опережают темпы роста заработной платы, что наглядно показывает классический пример, приведенный Ф. Тейлором в работе «Принципы научного менеджмента». При погрузке в вагоны чугунных болванок сменная выработка рабочего составляла 12,5 тонн, заработная плата при этом 1 доллар 15 центов. Поэтапное изучение процесса погрузки болванок в вагон с последующей оптимизацией каждого элемента этого процесса и последующим обучением рабочего, позволили добиться сменной выработки 47 тонн, при этом заработная плата за смену составила 1 доллар

85 центов (выработка выросла на 376%, при росте заработной платы на 62%) [8].

В процессе перехода к смешанной экономической системе гордость развитого социализма, стопроцентная занятость трудоспособного населения, ушли в прошлое. Следствием становления и развития в России рыночных отношений является появление безработицы, на арену как внешнего, так и внутреннего рынка труда выходят конкурентные отношения.

Внутрифирменная конкуренция персонала не является замкнутой системой, она так же чувствительна к изменениям факторов внутренней и внешней среды. Попытка систематизировать факторы внутренней и внешней среды организации позволила выделить факторы, имеющие непосредственное отношение к процессу внутрифирменной конкуренции персонала (рисунок).

Представленные на рисунке факторы внутренней среды организации оказывают постоянное и самое непосредственное воздействие на её функционирование. Эти факторы также определяют внутренний потенциал организации, способный обеспечить достижение намеченных целей в производственной и социальной сферах. Постоянное изменение рыночной конъюнктуры требует оперативного корректирования всех сфер деятельности организации.

Взаимодействие экономических интересов организации и работника реализуется в рамках внутрифирменного рынка труда.

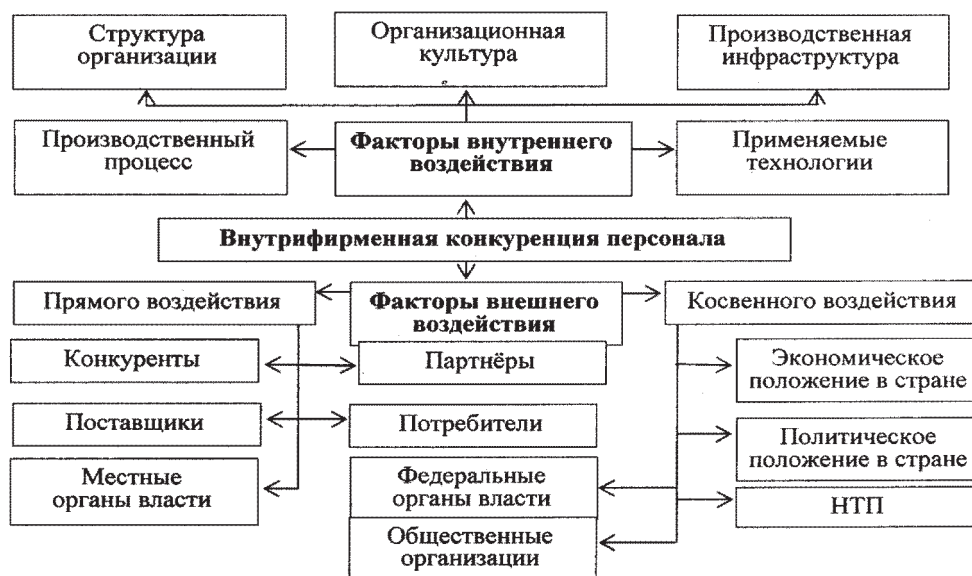
Отношения, связанные с потреблением товара «рабочая сила» внутри конкретной

организации, определяются внутрифирменным рынком труда. Проявление механизма внутрифирменной конкуренции персонала может быть в форме соперничества за возможность сохранить уже имеющееся рабочее место и улучшить условия своего труда. В современных условиях решение последней задачи обеспечивается не только продвижением вверх по «карьерной лестнице», но и «горизонтальными перемещениями» [9].

К основным функциям внутреннего рынка труда относятся [10]:

- гарантия занятости и социальная защита работников;
- сбалансированность спроса и предложения рабочей силы внутри организации;
- развитие персонала и совершенствование его профессионально-квалификационных характеристик в соответствии с изменениями в организации.

Конкуренция внутри организации тесно связана с процессами, происходящими на внешнем рынке труда, а именно с изменением спроса и предложения на «рабочую силу». Внешний рынок организации охватывает сферу обращения рабочей силы между организациями и ориентируется на территориальное и профессиональное ее движение, характеризуется открытостью, доступностью и конкуренцией. При таких характеристиках рынка подбор персонала, его профессиональная подготовка происходят за пределами организации и предполагают свободное перемещение работников между организациями в виде движения персонала.



Факторы, влияющие на внутрифирменную конкуренцию персонала

Сбалансированность внешнего и внутреннего рынка труда организации достигается равновесием спроса и предложения. Сбалансированность рынка труда организации можно оценить по следующим направлениям:

- цели и стратегии организации и соответствие их трудовому потенциалу;
- укомплектованность рабочих мест, работниками с соответствующими компетенциями, значимость и приоритетность определенной категории работников;
- формирование внутриорганизационных компетенций и их преемственности в процессе функционирования организации;
- формирование кадрового резерва как инструмента развития персонала организации;
- удовлетворенность, приверженность и лояльность персонала как факторы, влияющие на трудовое поведение работников.

В отличие от внешнего, внутренний рынок труда более управляем и практически не подвержен серьезным и непредвиденным изменениям. Он имеет преимущества не только для работодателя, но и для работников. Однако активная конкуренция между работниками на внутрифирменном рынке труда создает для них дополнительные «стратегические возможности» по реализации кадровой политики организации [11].

Работодатели современных предприятий и организаций сталкиваются с острой проблемой. С одной стороны, активная конкуренция между работниками в организации создает для них дополнительные возможности по формированию трудового потенциала. С другой – искусственное стимулирование такой конкуренции создает опасности, основными из которых выступают возможное ухудшение психологического климата в трудовом коллективе и проявления прямой нелояльности со стороны отдельных его представителей [12].

Конкуренция между персоналом может породить и негативные действия со стороны работников и руководителей организации. Для кого-то конкуренция является отличным стимулом воплотить собственные идеи на рабочем месте, а для других – любыми путями избавиться от лишних претендентов.

В последние годы проблема проявления моббинга на рабочем месте становится особенно актуальной ввиду страха работников остаться без работы или стремления построить отличную карьеру любыми доступными способами.

Моббинг персонала – форма психологического насилия в виде травли работника в коллективе, как правило, с целью его последующего устранения, включающая в себя постоянные негативные высказывания

и критику в адрес работника, как со стороны руководства, так и со стороны персонала.

Традиционно выделяют два вида моббинга:

- 1) вертикальный – исходящий от руководства;
- 2) горизонтальный – когда «психологический террор» исходит от коллег.

Это явление имеет резкий рост в условиях снижения ёмкости рынка труда и высвобождения персонала в условиях экономического кризиса.

К факторам, влияющим на возникновение моббинга и проявления моббинг-действий в трудовом коллективе, можно отнести социальные, производственные и индивидуальные. Проявление моббинг-действий является одной из острых проблем внутрифирменной конкуренции, порождающей отток высококвалифицированных кадров и снижение производительности труда на рабочем месте.

Для реализации механизма противодействия и профилактики моббинга необходим комплекс мер, реализуемый не только самой организацией, работниками этой организации, но и государством [13].

Атмосфера доверия и взаимопомощи играет немаловажную роль в процессе трудовой деятельности и создает условия для добросовестной конкуренции персонала.

Организации, нацеленные на перспективную деятельность, нуждаются в высококвалифицированных кадрах, владеющих необходимыми навыками и умениями, которые обеспечат эффективность производственного и управленческого процесса. В свою очередь, являясь одним из условий эффективной деятельности организации, высокий уровень конкурентоспособности работников обеспечивает им также и определенный уровень личной экономической и социальной устойчивости.

Способность привлекать и удерживать трудовые ресурсы необходимой квалификации является одним из ключевых факторов успешного развития организации. Уровень развития организации, узнаваемость бренда, её имидж, организационная культура привлекают трудовые ресурсы, а также позволяют удерживать сотрудников, уменьшая текучесть кадров и повышая ее конкурентоспособность.

Основу конкурентоспособности работника составляют его индивидуальные характеристики, такие как [14]:

- физические способности, здоровье, внешние данные;
- интеллектуальные, умственные, творческие способности, знания и умения, профессиональный опыт;

– психологические качества, моральные и нравственные установки, ценности, стереотипы мышления, взгляды на жизнь, личные мотивы;

– происхождение, связи, фамилия, статус, принадлежность к сообществу;

– коммуникативные способности, умение находить общий язык, вести переговоры.

На практике применяется достаточно много методов для оценки конкурентоспособности работников в организации:

1) метод баллов – позволяет определить интегральную количественную оценку положения работника организации в конкурентной борьбе при наличии нескольких конкурентов;

2) метод разниц – определение преимуществ и недостатков работника по отдельным показателям (объектам оценки);

3) метод рангов – устанавливает основные положения, сильные и слабые стороны работника в борьбе с конкурентами;

4) метод «эталонов» – наглядно отображает показатели конкурентных преимуществ.

Уровень конкурентоспособности, с позиции работника – это показатель устойчивого его положения в организации. Весьма популярной системой оценки персонала является набор ключевых показателей (KPI) эффективности предприятия, при помощи которых работодатели оценивают своих сотрудников. Внедрение системы KPI направлено на то, чтобы все работники организации действовали максимально эффективно при достижении поставленных перед ними задач. В случае успеха каждый из них получает бонус, что является дополнительным материальным мотивом. Под эффективностью понимается не только выполненный объем работы за единицу времени, но и любая другая польза, приносимая сотрудником организации.

Оценка персонала, осуществляемая по KPI, дает возможность знать, что и когда он получит в виде бонусов сверх оклада, социальных гарантий или продвижения по карьерной лестнице. К тому же определение KPI на каждого отдельно взятого сотрудника организации за определенный период времени позволяет выделить наиболее квалифицированных и перспективных работников и определить кадровые перестановки.

Используя ключевые показатели эффективности организации для осуществления контроля и мотивации, необходимо обязательно учитывать следующие факторы: текучесть кадров, в том числе и отношение к организации ее бывших сотрудников; показатели трудовой дисциплины; количественный и качественный кадровый резерв;

показатели аттестации и сроки ее проведения и другие. На их основе обычно создают следующие показатели KPI: показатели производительности труда; оптимизация временного фонда; своевременное заполнение вакантных мест и полная укомплектованность штатов; уменьшение текучести кадров; реальное выполнение заложенных бюджетом затрат на персонал. Каждый показатель должен быть четко описан, чтобы его понимали все сотрудники без исключения, цели – достижимыми, а вознаграждение пропорционально успеху отдельного работника [15].

Данная система оценки персонала имеет и плюсы и минусы. К плюсам данной системы можно отнести: размер бонуса сотрудника напрямую зависит от выполнения его персонального KPI; за каждым закреплена ответственность за определенный участок работы; сотрудник видит свой вклад в достижение общей цели организации. К минусам можно отнести то, что из-за слишком большого количества KPI в общем бонусе доля каждого из них мала; слишком большой вес одного из показателей ведет к перекосам в работе; реально недостижимые KPI снижают эффективность работы сотрудников [14].

Организация как живой организм рождается, развивается, достигает зрелости, стареет и умирает. На каждом этапе жизненного цикла организации спрос на «рабочую силу» формируется в зависимости от поставленных целей организации и методов их достижения.

Этап зарождения характеризуется формированием инновационной идеи разработки новой продукции или модернизации уже выпускаемой на основании результатов выполненных маркетинговых исследований нужд и потребностей постоянных и потенциальных потребителей. На данном этапе возрастает потребность в квалифицированных, компетентных сотрудниках.

Этап роста характеризуется наращиванием производственных мощностей, позволяющих увеличить объем производства и объем реализации выпускаемой продукции за счет вывода ее на новые рынки. Одновременно с наращиванием производственных площадей возникает необходимость совершенствования технологий, организации производства и производственного менеджмента, что в свою очередь приведет к увеличению численности работающих и специализации рабочих мест.

Этап зрелости характеризуется стабилизацией объемов производства, реализации продукции, приверженностью по-

требителей к выпускаемой продукции, стабилизацией поставщиков, но в конечном итоге основные рынки организации теряют перспективы дальнейшего расширения. Как правило, все усилия руководителей организации тщетны, время упущено, неминуемо наступает этап спада.

Этап спада характеризуется усилиями руководства организации проведения модернизации производственной базы, сокращением производственной инфраструктуры, численности работающих, ликвидацией запасов, продажей собственных ноу-хау, лицензий, патентов, приобретением чужих производств, лицензий, патентов.

Однако не является закономерностью то, что этапу спада всегда предшествует этап зрелости организации, этап спада может наступить в любой момент, вследствие неблагоприятных внутренних или внешних факторов, либо в предкризисных или кризисных ситуациях и т.п. Характерной особенностью спада является снижение объемов реализации продукции предприятия, что в свою очередь ведет к снижению платежеспособности и т.д. [8].

Умение объективно оценить, на каком этапе жизненного цикла находится организация, позволит его руководству проводить эффективную кадровую политику, принимая соответствующие управленческие решения, как в оперативной деятельности, так и на длительную перспективу, позволяющую формировать свой кадровый потенциал.

Таким образом, конкуренция на рынке труда является составной частью общего конкурентного механизма в рыночной экономике. Конкуренция на стороне предложения труда является необходимой предпосылкой улучшения его качества. Соперничество работодателей за более квалифицированных работников обуславливает повышение эффективности использования их труда.

Внутрифирменная конкуренция персонала базируется на следующих принципах:

1. Поощрение внутрифирменной конкуренции допустимо тогда, когда организация имеет конкурентные преимущества на внешнем рынке труда в качестве работодателя.

2. Мотивация конкурентного поведения в организации должна быть направлена не на отдельно взятого работника, а на весь коллектив, тем самым мотивируя персонал к эффективной деятельности.

3. Справедливая оценка сотрудника возможна только тогда, когда будут достаточно точно сформулированы требования к нему, поэтому достаточно сложно определить ме-

тоды оценки тех или иных квалификационных требований к работнику. Система КРП определяет работникам четкие цели и прозрачные бонусы, но показатели могут оказаться недостижимыми, а переход на такую систему – болезненным.

При реализации механизма внутрифирменной конкуренции необходимо учитывать как положительные, так и отрицательные ее стороны:

1. Внутрифирменная конкуренция порождает также формы психологического насилия в коллективе, что приводит к негативным последствиям конкуренции среди сотрудников.

2. Внутрифирменная конкуренция персонала неразрывно связана с этапами жизненного цикла организации:

– на этапе разработки нового образца продукции необходимо иметь сотрудников, способных разрабатывать и выводить на рынок новые или дифференцированные виды продукции;

– на этапах подъема и стабилизации потребность в персонале соответствующей квалификации увеличивается, в этот период конкуренция среди персонала за получение соответствующей заработной платы и улучшение условий труда;

– в период спада – конкуренция за возможность сохранения имеющегося рабочего места.

Вопросы конкурентоспособности организации на соответствующем сегменте рынка и конкурентоспособности персонала организации взаимосвязаны. Постоянное поддержание конкурентного статуса организации требует наличия высококвалифицированного персонала способного генерировать новые идеи по повышению эффективности её деятельности, что, в свою очередь, влечет за собой не только рост внутрифирменной конкуренции персонала, но и между подразделениями организации.

Список литературы

1. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит // пер. с англ. П.Н. Клюкина, под ред. А. Меркурьевой. – М.: Эксмо. – 2016. – 1056 с.
2. Классики менеджмента / ред. М. Уорнера / пер. с англ. под ред. Ю.Н. Каптуревского. – СПб.: Питер, 2001. – 1168 с.
3. О защите конкуренции: Федеральный закон от 26 июля 2006 г. № 135-ФЗ // Собрание законодательства. – 2006. – 31. ч. 1. – Ст. 3434.
4. Давыдов И.О. Теоретико-методологический аспект системы управления конкурентоспособностью промышленной продукции: дис. ... канд. экон. наук / Московский государственный индустриальный университет. – Москва, 2010. – 171 с.
5. ПСС В.И. Ленин. – 5-е изд. – М.: Издательство политической литературы. – 1967. – Т. 35. – С. 195–205.

6. Хакимов Р.Ш. Эксплуатация энтузиазма: советский опыт (1918–1991) / Р.Ш. Хакимов // Вестник Челябинского государственного университета. – 2016. – № 2 (384). – С. 182–189.
7. Экономическая жизнь СССР. Хроника событий и фактов. 1917–1965 / гл. ред. С.Г. Струмилин. – 2-е изд., перераб. и доп., в двух кн. Кн. 1. – М.: «Сов. Энциклопедия», 1967. – 281 с.
8. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента [Электронный ресурс]. – URL: <http://gtmarket.ru/laboratory/basis/3631> (дата обращения: 21.05.2018).
9. Бынков В.Г. Закономерные трансформации спроса на рынке труда / В.Г. Бынков // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2015. – Т. 25, № 3. – С. 416–425.
10. Мусаева А.З. Факторы формирования рынка труда организации // Региональные проблемы преобразования экономики: социально-демографические приоритеты субъектов Северо-Кавказского Федерального округа Российской Федерации: материалы IV Всерос. науч.-практ. конф. Института социально-экономических исследований ДНЦ РАН. 2013. – С. 406–411.
11. Хадасевич Н.Р. Взаимодействие внешнего и внутреннего рынков труда организаций в процессах формирования трудового потенциала / Н.Р. Хадасевич // Управление экономическими системами: Электронный научный журнал. – 2015. – № 1 (73). – С. 26–36.
12. Сабетова Т.В. Специфические особенности конкуренции на рынке труда как одного из ресурсных рынков / Т.В. Сабетова // Актуальные вопросы экономических наук. – 2016. – № 49. – С. 99–103.
13. Патласов О.Ю. Технология противодействия моббингу персонала на рабочем месте / О.Ю. Патласов, И.С. Калмыков // Наука о человеке: гуманитарные исследования. – 2016. – № 1 (23). – С. 234–242.
14. Шагалина Д.А. Конкурентоспособность персонала организации: факторы влияния и инструменты управления / Д.А. Шагалина, О.В. Бурдогова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 39. – С. 4146–4150.
15. Оценка персонала при помощи KPI // GlobalScience.ru: научно-популярные новости и статьи. URL: <http://globalscience.ru/news/zametki/1465-ocenka-personala-pri-pomoschi-kpi.html> (дата обращения: 15.04.2018).