

4. Федотова В.Г. Социальное государство и рынок // Свободная мысль – XXI. – 2002. – №7. – С. 78–94.
5. Сидорина Т.Ю. Два века социальной политики. – М.: Российский государственный гуманитарный университет, 2005. – 442 с.
6. Sartre J.-P. Existentialism Is a Humanism [Электронный ресурс] // Marxists Internet Archive. 2014. URL: <http://www.marxists.org/reference/archive/Sartre/works/exist/sartre.htm> (дата обращения: 26.02.2014 г.).
7. Bauman Z. Globalization: The Human Consequences. – London: Columbia University Press, 1998 – 136 p.
8. Wrigth von G.H. The Crisis of Social Science And The Withering Away of the Nation State // Associations. – 1997. – №1. – P. 49–52.
9. Bauman Z. The Individualized Society. – Cambridge: Polity Press, 2001. – 272 p.
10. Beck U. Risk Society – Toward a New Modernity. – London: Sage Publications, 1992. – 260 p.
11. Bourdieu P. La precarite est aujourd’hui partout. – Paris: Raisons d’Agir, 1998. Цит. по: Nice R. Acts of Resistance. – Cambridge: Polity Press, 1998. – P. 96–97.
12. Fucuyama F. Our Posthumam Future. Consequences of the Biotechnology Revolution. – Farrar, Straus and Giroux, 2002 – 256 p.
13. Hyde M., Dixon J., Joyner M. Work for Those Who Can Security for Who Cannot: the United Kingdom’s New Social Security Reform Agenda // International Social Security Review. – 1999. – Vol. 52. – № 4. – P. 69–86.

## **КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ РАБОТНИКА КАК ИНСТРУМЕНТ ДОСТИЖЕНИЯ НЕПРЕРЫВНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ ЧЕЛОВЕКА**

Е.И. Бойчук, О.С. Селевич\*

Томский политехнический университет, г. Томск

\*Томский политехнический университет, г. Томск

E-mail: [ekaterinaboychuk@sibmail.com](mailto:ekaterinaboychuk@sibmail.com)

*В статье перечислены факторы, влияющих на конкурентоспособность работников. Детальный анализ этих факторов позволяет выработать управленческие решения, направленные на формирование достижения непрерывного благополучия, поддержание и развитие конкурентного потенциала работников в конкретных условиях функционирования предприятия.*

Одним из важнейших инструментов достижения непрерывного благополучия работника в современных условиях является его конкурентоспособность.

Что же такое конкурентоспособность работника?

Конкурентоспособность работника – это наличие у работника знаний, умений, навыков, с помощью которых он способен побеждать в конкуренции на рынке труда в определённый момент времени и сохранить за собой рабочее место [1].

Работник должен обладать высокими профессиональными качествами, быть энергичным, находчивым, инициативным, знающим законы рынка, умеющим общаться. Конкурентоспособность работника – один из мощных инструментов повы-

шения непрерывного благополучия граждан в условиях быстро меняющейся экономики.

Чтобы понять сущность конкурентоспособности работника, необходимо принять в расчёт взаимосвязь с другими конкурентными преимуществами и окружающей его средой.

Таким образом, конкурентное преимущество предполагает уникальность, индивидуальность и потенциал, которые способствуют созданию новых услуг, товаров, рынков и получению сверхдоходов. Именно эти качества в человеке развивают конкурентные преимущества [1].

Формирование и развитие конкурентных преимуществ работников определяется следующими многослойными, взаимосвязанными факторами:

Внешние факторы, влияющие на конкурентоспособность работников.

Это факторы, действующие в разных направлениях, но образуют в единстве особый инструмент, ибо влияние каждого из факторов в отдельности теряет свою значимость.

Их исследование является основным направлением в условиях осуществления мероприятий по управлению конкурентоспособностью работника на трудовом рынке. Это можно объяснить ввиду того, что поиск и выбор новых решений для преодоления ограничений роста конкурентоспособности работника должно опираться на детальном понимании внутренней и внешней среды компании.

Внешние факторы представляют собой сумму действующих субъектов как внутри предприятия, так и за его пределами в данный момент, воздействующие на поддержание и усовершенствование конкурентоспособности работника.

Конкурентные преимущества, относящиеся к экономическим факторам, определены хорошим экономическим положением рынка работодателей, с помощью которого возникает высокий спрос на продукцию, выпускаемую ими, а также поддержка государством инвестиционной политики, которая непосредственно сказывается на количестве и состоянии рабочих мест и уровне заработной платы.

К конкурентным преимуществам социальных факторов относятся хорошие жилищные условия, высокое развитие социальной инфраструктуры, т.е. обеспеченность образовательными, медицинскими и культурными учреждениями.

С помощью правовых факторов обеспечиваются конкурентные преимущества благодаря предоставлению различных льгот, привилегий, специальных условий для региона, отрасли, предприятия.

Благодаря конъюнктурным факторам, определяется уровень развитости инфраструктуры рынка труда, качеством доставки информационных, посреднических и других видов услуг, улучшением профессионального и дополнительного образования.

Факторы конкурентоспособности работника, создаваемые на предприятии.

Конкурентоспособность работника напрямую зависит от влияния на него предприятия, это выражается в создании социальных, психологических и организационных условиях, формирующие развитие конкурентоспособности. К ним относятся такие факторы, как трудовые отношения в коллективе, оплата труда, условия труда, карьерная лестница, социальные гарантии и блага.

Отношение в коллективе оказывают влияние на конкурентоспособность персонала некоторые показатели, такие как стиль руководства, социально-психологический климат, уважение администрации к подчинённым, желание работать в коллективе, доверие к администрации со стороны работников и т.д.

Одним из самых важных фактором конкурентоспособности работника является условия оплаты труда, характеризующиеся следующими показателями: уровень заработной платы, система оплаты труда, премии, возможность дополнительного заработка [2].

К условиям организации труда относятся внешний вид и состояние мебели, санитарно-гигиеническими условиями, наличие современной техникой.

К значимым факторам конкурентоспособности работников относится Карьерная перспектива. Она способствует организации и развитию мероприятий, с помощью которых выявляются лидеры и проводится работа с ними, повышение квалификации, продвижение по службе, поощрение.

Однако для работника, который проводит более сорока часов в неделю на рабочем месте важны не только размер заработной платы, но и другие факторы.

Социальные блага (выплата материальной помощи, предоставление льготных кредитов), непосредственно, защищают работника тем самым, обеспечивая его высокой степенью свободы, возможностью показывать свой потенциал дают работнику ощущение социальной защищенности и благополучия, и социальные факторы или гарантии (предоставление отпуска, оплата больничного листа, выплата гарантированных пособий).

Факторы личностной конкурентоспособности работника

Факторы формирования компонентов трудового потенциала, влияющие на конкурентоспособность работника, одновременно являются внутренними факторами. Это говорит об их взаимосвязи и разрешает воспринимать их как схожие между собой [2].

К физиологическим характеристикам работника относят пол, выносливость, рост, возраст и др., а также способность выполнять трудовые нагрузки.

Индивидуальные особенности психики характеризуются активностью, внимательностью, памятью, целеустремленностью, которые являются следствием работоспособности [5].

Безусловно, личные характеристики влияют на качество выполнения рабочих обязанностей, стиль работы, коммуникации с окружающими.

Общительность, настойчивость, интеллект все эти черты прогнозируют поведение работника и его реакцию на различные ситуации и отношение с другими работниками [5].

Образование, квалификация, стаж работы, мобильность являются профессионально-квалификационными составляющими и характеризуют подготовку работников к выполнению своих трудовых функций.

Уровень конкурентоспособности работников зависит от различных факторов, множество из которых работодатели не берут во внимание. Зачастую, ограничением для повышения уровня развития трудового потенциала работника являются физические и природные способности, генетические особенности, а также желание или нежелание активно повышать свой уровень образования и профессиональной подготовки.

Также важную роль в конкурентном потенциале работников являются инвестиции в человеческий капитал со стороны государства т.к. работодателям проблематично профинансировать обучение работников из-за большого количества расходов.

Таким образом, представленный перечень факторов не является полноценным и включает ряд других факторов.

Таким образом, конкурентоспособность работника напрямую является инструментом достижения непрерывного благополучия человека. Благодаря своей конкурентоспособности работник соответствует современным требованиям на рынке труда, может без проблем найти и сохранить за собой рабочее место, тем самым, пополнив своё благополучие.

Список литературы.

1. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие / А.П. Егоршин. – М.: ИНФА-М, 2012. – 464 с.
2. Хохлова И.И. Классификация факторов конкурентоспособности работника // Российское предпринимательство. – 2013. – № 11. – С. 52–56.
3. Сотникова С.И. Конкурентоспособность рынка труда: генезис социально-экономического содержания // Маркетинг в России и за рубежом. – 2014. – №2. – С. 31–35.
4. Popp A. Governance at Points of Corporate Transition: Networks and the Formation of the United Alkali Company // Enterprise and Society. – 2013. – № 2. – P. 315–352.
5. Казаков М.В. Роль конкурентоспособности персонала в конкуренции между субъектами предпринимательства // Современная конкуренция. – 2012. – № 10. – С. 46–51.
6. Якушев В.С., Перлова Е.В., Истомин В.А. и др. Ресурсы и перспективы освоения нетрадиционных источников газа в России. – М.: ИРЦ Газпром. 2012. – 301 с.
7. Высоцкий В.И. Ресурсы сланцевого газа и прогноз их освоения // ИнфоТЭК. – 2011. – №1. – С. 20–23.

## РОССИЙСКИЙ ВЗГЛЯД НА БЛАГОПОЛУЧИЕ ЧЕЛОВЕКА

А.Е. Бондарчук

Томский политехнический университет, г. Томск

E-mail: [alisabondarchuk@mail.ru](mailto:alisabondarchuk@mail.ru)

Научный руководитель: Роготнева Е.Н., канд. филос. наук, доцент

*В данной статье рассматривается проблема благополучия человека. Целью является выяснение российской специфики оценки благополучия. Проведен сравнительный анализ критериев благополучия человека, по мнению представителей различных культур. Выработана единая стратегия решения проблемы.*

Проблема благополучия человека в последнее время вызывает пристальный интерес отечественных и зарубежных специалистов из различных областей, в первую очередь, в силу неоднозначности оценки. Процессы глобализации обязывают правительства различных стран договариваться по многим вопросам, включая вопросы безопасности, экономического и социального благополучия граждан. Представители различных социокультурных систем видят счастье и благополучие человека по-разному. Чем же россияне отличаются или схожи с представителями других обществ?