

4. Камалтдинова Р.М. Человеческий капитал как приоритетный объект инвестиций // Экономические науки. 2008. №5.

5. Тугускина Г. Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал предприятий // Управление персоналом. 2009. № 3.

Categories of human capital and their relations

There is analyzed the place and role of accumulation and consumption of human capital in market economy from the positions of its multiple-factor nature and interrelations with the processes of the economic development oriented at innovations. There is considered the category of human capital as the object of accumulation and consumption and its evolution. There are revealed the factors of competitiveness of human capital as the object of consumption.

Key words: *human capital, accumulation and consumption, competitiveness of the country.*

И.А. СИДУНОВ
(Волгоград)

УПРАВЛЕНИЕ ПОТЕНЦИАЛОМ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ

Доказывается, что для расчета конкурентоспособности фирмы можно использовать метод экспертной оценки и графического построения области совокупного потенциала фирмы. Результат графического анализа – определение потенциала любой фирмы как площади, определенной границами «частных» потенциалов, выбранных для анализа. На основе оценки общего и частных потенциалов, используя математические формулы, можно получить качественные и количественные показатели, определяющие конкурентоспособность выбранной социально-экономической системы.

Ключевые слова: *конкурентоспособность социально-экономической системы, потенциал, оценка конкурентоспособности, экономический потенциал, социально-экономическая система.*

Конкурентоспособность социально-экономической системы – залог успеха на рынке. Усиливающаяся конкурентная борьба сре-

ди субъектов экономики за улучшение своих социально-экономических позиций ставит перед производителями товаров и услуг задачи по выработке новых механизмов, направленных на управление конкурентоспособностью организации. Сущность управления конкурентоспособностью социально-экономической системы реализуется через управление отдельными конкурентными преимуществами и факторами конкурентоспособности.

Под управлением конкурентоспособностью социально-экономической системы необходимо понимать непрерывный процесс целенаправленного воздействия на бизнес-процессы, способствующие формированию и повышению конкурентных позиций в условиях рынка. Следовательно, управление конкурентоспособностью социально-экономической системы – это всегда выработка целенаправленного поведения управляемого объекта, которое должно представлять собой результат управленческого воздействия. Следовательно, целенаправленное поведение управляемого объекта по достижению конкурентоспособности выступает и целью, и результатом управления.

«Конкурентоспособность не является имманентным качеством фирмы» [1, с. 201]. Следовательно, конкурентоспособность – это относительное понятие. Оценка степени конкурентоспособности, т.е. выявление характера конкурентного преимущества социально-экономической системы по сравнению с другой системой, заключается в первую очередь в выборе лидера в области страны или за ее пределами (Там же).

Исходя из вышесказанного, необходимо рассматривать оценку конкурентоспособности социально-экономической системы в отраслевом, региональном, межрегиональном, страновом и межстрановом разрезах.

Управлять конкурентоспособностью социально-экономической системы можно на уровне ее потенциалов. Базовым для понятия «потенциал» служит термин «потенция». Потенция (potential – «сила») – скрытая возможность, способность, сила, способная проявиться при известных условиях [2, с. 485].

В «Русском толковом словаре» под потенциалом понимается совокупность средств, возможностей в какой-либо области [3, с. 518]. В толковом словаре С.И. Ожегова и Н.Ю. Шведовой дано следующее определение потенциала: «... степень мощности в каком-нибудь от-

ношении, совокупность каких-нибудь средств, возможностей» [4, с. 571]. В «Советском энциклопедическом словаре» приводится такая дефиниция: «Потенциал – источники, возможности, средства, запасы, которые могут быть использованы для решения какой-либо задачи, достижения определенной цели; возможности отдельного лица, общества, государства в определенной области» [5, с. 1046].

Приведенные выше определения имеют общую основу, обусловленную совокупностью каких-либо возможностей в определенной сфере, следовательно, толкование в словарях категории «потенциал» сводится к совокупности возможностей в какой-либо сфере деятельности или области исследования.

В литературных источниках встречается множество понятий, объединенных со словом *потенциал*: экономический, рыночный, производственный, трудовой, творческий, профессионально-квалификационный, интеллектуальный, научно-технический и др. Родственным потенциалу конкурентоспособности можно в определенном смысле считать экономический потенциал.

В «Большом экономическом словаре» экономический потенциал рассматривается как совокупная способность экономики, ее отраслей, предприятий, хозяйств осуществлять производственно-экономическую деятельность, выпускать продукцию, товары, услуги, удовлет-

ворять запросы населения, общественные потребности, обеспечивать развитие производства и потребления. Экономический потенциал государства определяется его природными ресурсами, средствами производства, трудовым и научно-техническим потенциалом, накопленным национальным богатством [6, с. 895].

С нашей точки зрения, потенциал конкурентоспособности – это преимущественные способности социально-экономической системы по сравнению с подобными системами. Источники конкурентных преимуществ лежат как в области вещественных (реальных) ресурсов, поскольку успешное функционирование предприятия в настоящее время означает, что качество ресурсов находится на высоком уровне, так и в области внутренних, так называемых интеллектуальных ресурсов. Примером внутреннего ресурса может быть интеллектуальный потенциал предприятия (организации, фирмы).

Можно выделить следующие семь групп потенциалов, характеризующих основные составляющие конкурентоспособности, например, фирмы: производственно-технический, организационно-управленческий; имиджевый; интеллектуальный; финансовый; инновационный; кадровый. Перечень потенциалов может быть индивидуален для каждой социально-экономической системы.

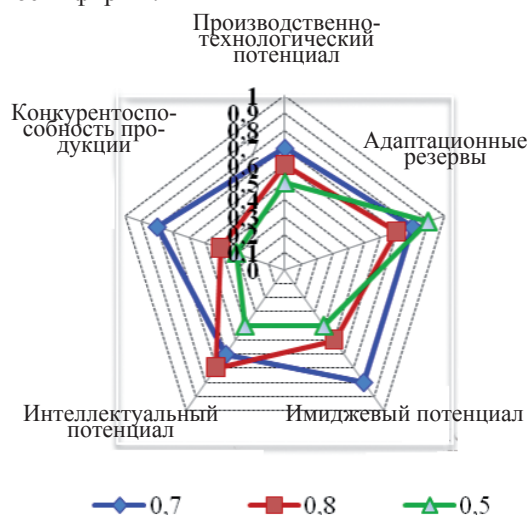
Ниже рассмотрим конкурентоспособность фирмы, расчет которой приведен в таблице.

Показатель конкурентоспособности фирмы (i)*	Значимость i-го показателя (определяется топ-менеджерами) (di)*	Оценка конкурентоспособности i-й фирмы (O i)			Показатель конкурентоспособности (Ki)		
		анализируемая фирма	конкурент №1	конкурент №2	анализируемая фирма	конкурент №1	конкурент №2
		O_a	O_1	O_2	$K_a = di \cdot O_a$	$K_1 = di \cdot O_1$	$K_2 = di \cdot O_2$
Производственно-технологический потенциал	0,1	7	8	5	0,7	0,8	0,5
Организационно-управленческий потенциал	0,1	7	6	5	0,7	0,6	0,5
Интеллектуальный потенциал	0,1	8	5	4	0,8	0,5	0,4
Финансово-экономический потенциал	0,25	2,5	2,8	1,6	0,8	0,7	0,4
Имиджевый потенциал	0,1	8	7	9	0,8	0,7	0,9
Инновационный потенциал	0,3	2,7	1	1	0,8	0,3	0,3
ИТОГО:	1,0	35,2	29,8	25,6	4,4	3,6	3

* Перечень «показателей» и «значимость» определяется менеджерами в зависимости от целей оценки конкурентоспособности фирмы.

Динамический анализ результатов деятельности, допустим, трех конкурирующих фирм (K_a , K_1 , K_2). Данная диаграмма позволяет выявить текущий уровень конкурентоспособности данной фирмы на определенном рынке.

На рисунке представлен авторский вариант структуры потенциала конкурентоспособности фирмы.



Потенциал любой фирмы определяется площадью, определенной границами данных «частных» потенциалов. Отталкиваясь от данной в таблице методики, качественными показателями (т.е. определяемыми экспертами) в баллах можно считать:

а) рост потенциала:

$$P_{2i} - P_{1i} = \Delta P_i, \quad (1)$$

где P_{1i} – i -й потенциал фирмы №1 (напр., имиджевый потенциал),

P_{2i} – i -й потенциал фирмы №2;

б) отношение потенциалов

$$\frac{P_{i2011г.}}{P_{i2010г.}} = P_i, \quad (2)$$

где P_i (2010) – i -й потенциал конкурентоспособности фирмы за 2010 г.;

в) общий прирост потенциала конкурентоспособности фирмы по сравнению с другой фирмой:

$$P_2 - P_1 = \Delta P, \quad (3)$$

где P_1 – общий потенциал конкурентоспособности фирмы №1 (площадь потенциала фирмы на рис.); P_2 – потенциал конкурентоспособности фирмы №2;

г) общий прирост потенциала конкурентоспособности фирмы за разные годы:

$$P_1(2011г.) - P_1(2010г.) = \Delta P, \quad (4)$$

где $P_{1(2011)}$ – потенциал (площадь) конкурентоспособности фирмы за 2011 г.;

д) общий рост потенциала конкурентоспособности фирмы по сравнению с другой фирмой:

$$\frac{P_1}{P_2} = P\%, \quad (5)$$

где P_1 – общий потенциал конкурентоспособности фирмы №1 за определенный период (площадь); P_2 – общий потенциал конкурентоспособности фирмы №2 за тот же временной период;

е) общий рост потенциала конкурентоспособности фирмы за разные годы:

$$\frac{P_1(2011г.)}{P_1(2010г.)} = P\%. \quad (6)$$

К количественным показателям, используемым для оценки конкурентоспособности фирмы (см. табл.), можно отнести:

а) потенциально возможную долю рынка для данной фирмы (в отраслевом, региональном, межрегиональном и страновом разряде);

б) занимаемую фирмой долю рынка (в отраслевом, региональном, межрегиональном и страновом разряде);

в) рост доли рынка, занимаемой данной фирмой по сравнению с другой;

г) рост доли рынка, занимаемой данной фирмой за различные временные отрезки;

д) прирост доли рынка, занимаемой данной фирмой за различные временные периоды.

Выше представлен возможный вариант набора качественных и количественных показателей. Данный набор определяется менеджерами фирмы в зависимости от поставленной задачи анализа конкурентоспособности. Следовательно, с нашей точки зрения, любая социально-экономическая система имеет потенциал конкурентоспособности, и этим потенциалом можно управлять.

Литература

1. Словарь-справочник менеджера / под ред. М.Г. Лапусты. М. : ИНФА-М, 1996.
2. Современный словарь иностранных слов. М. : Рус. яз., 1993.
3. Лопатин В.А., Лопатина Л.Е. Русский толковый словарь. 7-е изд., испр. и доп. М. : Рус. яз., 2001.
4. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 4-е изд., доп. М. : Азбуковник, 1999.

5. Советский энциклопедический словарь / гл. ред. А.М. Прохоров. 4-е изд. М.: Сов. энцикл., 1987.

6. Борисов А.Б. Большой экономический словарь. М.: Книжный мир, 2003.

Management of the potential of social and economic system competitiveness

There is proved that for firm's competitiveness estimation it is possible to use the method of expert assessment and graphic plotting of the firm's total potential. The result of the graphic analysis is estimation of any firm's potential as the area determined by the limits of "particular" potentials, chosen for the analysis. Using mathematic formulas, on the basis of estimation of the general and particular potentials, it is possible to find out qualitative and quantitative factors, which determine the competitiveness of the chosen social and economic system.

Key words: *competitiveness of social and economic system, potential, competitiveness estimation, economic potential, social and economic system.*

И.Н. ШЕРЕР
(Волгоград)

ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Показано, что для выявления путей достижения эффективной занятости молодежи необходимо комплексный мониторинг молодежного рынка труда в совокупности с анализом характеристик молодых людей, способствующих или препятствующих упрочению их положения в сфере социально-трудовых отношений.

Ключевые слова: *молодежь, занятость, безработица, рынок труда, демография, работодатель, ресурс.*

Переход к рыночным отношениям в сфере труда и занятости в условиях структурной перестройки экономики привел к возникновению принципиально новой ситуации в социально-трудовых отношениях. Особенно тяжелой и болезненной данная ситуация оказалась для молодежи, которая в силу специфики социально-психологических характеристик оказывается недостаточно подготовленной к современным реалиям рынка труда. Это

требует от государства разработки и реализации особой системы мер, обеспечивающих не только предоставление тех или иных гарантий занятости молодежи, но и оказание поддержки в адаптации данной группы населения к современной экономической системе общества. Государство и общество не должны пассивно ожидать самонастройки молодежного рынка труда: требуется обоснованная политика регулирования молодежной занятости и достижения его эффективного уровня.

В целях выявления путей достижения эффективной занятости молодежи необходимо проведение комплексного мониторинга молодежного рынка труда в совокупности с анализом таких характеристик молодежи, которые способствуют или препятствуют упрочению положения молодого человека в сфере социально-трудовых отношений. В основном это социально-психологические характеристики, обусловленные особенностями молодежи как группы трудовых ресурсов. Для выявления закономерностей формирования таких характеристик в рамках проведения весной 2008 г. VII Международного форума «Карьера» Московский студенческий центр провел комплексное социологическое обследование молодежи, прежде всего студентов и выпускников вузов.

В рамках законодательно установленных возрастных границ молодежи наблюдается сильная дифференциация ее групп практически по всем социальным показателям. Для выявления особенностей трудового поведения представляется целесообразным дополнительно выявить группы 14 – 15 лет, 16 – 17 лет, 18 – 20 лет, 21 – 24 года, 25 – 29 лет. В рамках каждой из выделенных групп существуют специфические проблемы социальной и трудовой адаптации. Необходимо подчеркнуть, что в современных российских условиях происходит сокращение численности и доли молодежи, выходящей на рынок труда с уже имеющейся профессией (специальностью), и одновременно растут численность и доля тех, кто ищет работу, не имея не только профессионального, но и законченного общего среднего образования. Это подтверждается и тенденциями социально-имущественного расслоения в молодежной среде, являющегося результатом аналогичного процесса в обществе в целом.

Участие в труде 14 – 15-летних подростков является результатом снижения уровня жизни населения. Чем ниже семейный доход,