

Компоненты конкурентоспособности работников и области их развития на предприятии

И.Н. Пылаев,

аспирант, Томский государственный университет (634050, Россия, Томск, проспект Ленина, 36; e-mail: lg.pyl.or@gmail.com)

Аннотация. В статье представлена взаимосвязь конкурентоспособности субъектов разных уровней. Проведен анализ понятий «конкуренция» и «конкурентоспособность работников» и выделены основные элементы конкуренции, которые должны учитываться при развитии конкурентоспособности работников. Представлены три группы компонентов конкурентоспособности работников, а также девять областей, воздействуя на которые менеджмент предприятия может целенаправленно управлять конкурентоспособностью работников.

Abstract. The article describes the relationship of competitiveness of subjects in various levels. The analysis of the concepts of "competition" and "competitiveness of workers" was realized. The basic elements of competition, which has to be considered in the development of the competitiveness of workers, was emphasized. Three groups of components of workers' competitiveness were presented, and nine fields, which helps management to develop workers' competitiveness, were introduced.

Ключевые слова: конкуренция, конкурентоспособность работника, конкурентоспособность предприятия, компоненты конкурентоспособности работника, развитие конкурентоспособности работников.

Keywords: competition, worker's competitiveness, competitiveness of enterprise, components of the competitiveness of workers, development of the competitiveness of workers.

Свободная конкуренция является неотъемлемой частью эффективно функционирующей экономики. Конкуренция в экономической среде является следствием основных постулатов экономической науки, говорящих о безграничности потребностей и ограниченности ресурсов для их удовлетворения. Экономические субъекты участвуют в конкурентной борьбе, преследуя эгоистические интересы. Конкуренция при этом стимулирует эффективное распределение и использование ограниченных ресурсов. Она является движущей силой развития общества, главным инструментом экономии ресурсов, повышения качества товаров и уровня жизни населения. [1, С. 31]

Но в современных условиях количество участников экономических отношений значительно возросло, а ресурсные ограничения ужесточились ввиду обострения экологических и геополитических проблем. Это приводит к обострению конкуренции и усиливает необходимость, в первую очередь, в обеспечении конкурентоспособности предприятий, так как благополучие государства и его граждан в большей степени определяется способностью его производителей участвовать и побеждать в конкурентной борьбе.

В зарубежной практике научных исследований проблема обеспечения конкурентоспособности достаточно широко разработана, однако для российских ученых она является относительно новой. Широкое обсуждение в российских академических кругах проблем конкурентоспособности позволяет говорить об исключительном внимании к ней и, при этом, явной недостаточности применения традиционных подходов к её решению.

По смыслу понятие «конкурентоспособность» тесно связано с понятиями «конкуренция» и «конкурентные преимущества». Некоторые исследователи, изучая генезис и развитие экономической конкуренции, утверждают, что понятие «конкурентные преимущества» характе-

ризуют процессуальные аспекты конкурентной борьбы, а понятие «конкурентоспособность» - её содержательные аспекты. [2, С. 34]

Очевидно, что способность участвовать и достигать успеха в конкурентной борьбе во многом зависит от обладания определенными характеристиками и качествами - конкурентными преимуществами. Синтез разнородных конкурентных преимуществ в совокупности со способностью к реализации открывающихся во внешней среде возможностей, образуют «метасвойство», называемое конкурентоспособностью. Обладателями конкурентоспособностью экономическими субъектами могут быть работники, товары и услуги, предприятия, конгломераты, отрасли, страны, межстрановые альянсы и некоторые другие. [3, С. 23]

Несомненно, конкуренция присутствует на разных уровнях: от межличностного до межстранового. Между уровнями существует тесная связь. Страна не может быть конкурентоспособной, не имея конкурентоспособных отраслей. Отрасли конкурентоспособны только тогда, когда продукт, который производят её предприятия, является конкурентоспособным. [4, С. 157] Конкурентоспособность продукта, и, как следствие, предприятия, обеспечивают технологии и люди, обладающие конкурентными преимуществами.

Так как на современном этапе промышленного развития все предприятиях одной отрасли выравниваются по уровню технико-технологической оснащенности производства, инвестирование в этом направлении не позволяет существенно повлиять на уровень конкурентоспособности продукции. Следовательно, основным драйвером роста конкурентоспособности продукции и предприятия в современных условиях являются работники. Инвестирование в повышение их конкурентоспособности оказывает благотворное влияние на конкурентоспособность предприятия, отрасли, региона и страны в целом. Рисунок 1 схематично иллюстрирует тот факт, что на любом уровне конкурентные пре-

имущества субъекта экономического соревнования в наибольшей степени зависят от способности людей к творчеству, инновациям, адаптации

к новым, быстро меняющимся технологиям, другими словами, от уровня их конкурентоспособности. [5, С.112]



Рис. 1. Взаимосвязь конкурентоспособности субъектов различных уровней.

Связи факторного типа на рисунке 1 показывают, что конкурентоспособность одних субъектов выступает фактором, влияющим на конкурентоспособность других, а связи условного типа – что конкурентоспособность совокупной системы формирует условия для развития конкурентоспособности её частей. Это отражает тот факт, что связи являются двусторонними, а взаимовлияние происходит как бы по спирали, с каждым новым витком усиливая положительные или отрицательные эффекты.

Все вышесказанное подчеркивает высокую значимость исследования проблем формирования и развития конкурентоспособности работников. Однако, большой научный интерес порождает больше противоречий. До сих пор в научной литературе нет единого теоретического подхода к определению конкурентоспособности работника. Каждый исследователь трактует понятие «конкурентоспособность работника» исхо-

дя из целей и области своих научных изысканий. Множество плохо согласующихся определений порождает проблемы при разработке и практической реализации методов и инструментов оценки текущего уровня и развития конкурентоспособности работников. Следовательно, существует потребность в структурировании существующих подходов к определению понятия «конкурентоспособность работника» на рынке труда для целей управления её развитием на предприятии.

Основой для понимания сущности конкурентоспособности является понятие «конкуренция». Слово «конкуренция» происходит от латинского «сопигге», что в дословном переводе означает «бежать вместе». Определение конкуренции в экономической науке существует множество. Некоторые из них представлены в таблице 1.

Различные определения понятия «конкуренция»

Таблица 1

Авторы	Определение
К.Р. Макконнелл, С.Л. Брю	Конкуренция – это наличие на рынке большого числа независимых покупателей и продавцов, возможность для покупателей и продавцов свободно входить на рынок и покидать его. [6, С. 49]
Ю.Б. Рубин	Конкуренция – конфликтное соперничество за достижение относительно лучших условий существования, функционирования и развития. [7, С. 15]
М. Туган-Барановский	Конкуренция – это соперничество нескольких лиц в достижении одной и той же цели. Конкуренты стремятся вытеснить друг друга, захватить в свое исключительное обладание то или иное хозяйственное благо, и поэтому конкуренция всегда имеет характер борьбы [8, С. 2]
М.Г. Миронов	Конкуренция – это процесс управления субъектом своими конкурентными преимуществами для одержания победы или достижения других целей в борьбе с конкурентами за удовлетворение объективных и субъективных потребностей. [9, С. 10]
Г.Я. Киперман	Конкуренция – это процесс взаимодействия, взаимосвязи и борьбы изготовителей и поставщиков при реализации продукции, экономическое соперничество между обособленными товаропроизводителями или поставщиками товаров (услуг) за наиболее выгодные условия сбыта. [10, С. 97]
И.А. Спиридонов	Конкуренция – это экономический процесс взаимодействия, взаимосвязи и борьбы между выступающими на рынке предприятиями в целях обеспечения лучших возможностей сбыта своей продукции, удовлетворения разнообразных потребностей покупателей и получения максимальной прибыли [11, С. 15]
Г.Л. Азоев	Конкуренция – это экономический процесс взаимодействия, взаимосвязи и борьбы между выступающими на рынке предприятиями в целях обеспечения лучших возможностей сбыта своей продукции, удовлетворения разнообразных потребностей покупателей. [12, С. 92]
ФЗ РФ «О защите конкуренции»	Конкуренция – соперничество хозяйствующих субъектов, при котором самостоятельными действиями каждого из них исключается или ограничивается возможность каждого из них в одностороннем порядке воздействовать на общие условия обращения товаров на соответствующем товарном рынке. [13]

Все представленные определения содержат общие элементы, которые являются базами для конкуренции. К ним относятся:

1. среда конкуренции и её условия;
2. субъекты конкуренции, их внутренняя среда и её факторы;
3. взаимоотношения и взаимодействия между субъектами конкуренции.

Те же элементы можно выделить, если обратиться к исследованиям классика и основоположника научного подхода к изучению проблем конкуренции Адама Смита. В своей работе «Исследования о причинах и природе богатства народов» он рассматривает институциональные условия существования конкуренции (внешняя среда), поведение индивидум и мотивы их действий (субъекты и их внутренняя среда), процессы разделения труда и товарного обмена (взаимоотношения и взаимодействия субъектов). [14]

Присутствие все трех элементов является критерием возникновения у субъекта свойства конкурентоспособности. Если хотя бы один элемент отсутствует, то не возникает конкуренции, а без конкуренции, нет и конкурентоспособности.

Например, исследователи часто используют понятие «конкурентоспособность персона-

ла» как отдельную категорию на рынке труда, как конкурентоспособность субъекта «персонал», наравне с конкурентоспособностью субъекта «работник». Однако без ответа остаются вопросы о субъектах, с которыми конкурирует персонал, типах взаимодействий между ними и среде конкуренции. Очевидно, что категория «персонал» существует только во внутренней среде предприятия, является совокупность всех работников, а потому конкурентов не имеет. Следовательно, понятие «конкурентоспособность персонала» не удовлетворяет описанному критерию. Это позволяет сделать вывод, что «конкурентоспособность персонала» предприятия не является особым объектом экономики труда, а является агрегированной величиной конкурентоспособностей работников. Эта абстракция используется для упрощения анализа факторов, влияющих на конкурентоспособность предприятия.

Все выделенные элементы присутствуют в экономической категории «конкурентоспособность работника». Для обоснования этого утверждения проанализируем наиболее часто встречающиеся в научной литературе определения конкурентоспособности работника (таблица 2).

Таблица 2

Содержание понятия «конкурентоспособность работника»

Авторы	Определение
Шатохин А.Г.	Конкурентоспособность работника в узком смысле – это обладание такой профессией или специализацией и такими качествами рабочей силы, которые дают работнику преимущество в борьбе с конкурентами за вакантное рабочее место. [15, С. 34]
Егоршин А.П.	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. [16, С. 132]
Озерникова Т.Г.	Конкурентоспособность работника на рынке труда – это комплексная характеристика работника, определяющая его сравнительные позиции на внутреннем рынке труда по отношению к другим работникам (в конкурентный момент времени). [17, С. 72]
Ветошкина Т.А., Полянов О.В.	Конкурентоспособность работника – это неразрывное единство мотивационных, квалификационных, личностных и деловых составляющих ее элементов, выражающее способности работника к профессиональной деятельности и качественному выполнению трудовых функций в какой-либо конкретной сфере деятельности, полностью отвечающих требованиям работодателей. [18, С. 72]
Сотникова С.И.	Конкурентоспособность работника - это способность к индивидуальным достижениям в труде, представляющим вклад в достижение организационных целей. Она определяется качеством рабочей силы, соответствующей рыночной потребности. [19, С. 97]
Грошелева Е.Г.	Конкурентоспособность работников представляет собой способность рабочей силы реализовывать совокупность личностных, профессиональных и деловых качеств, которые характеризуют её специфические особенности и способности удовлетворять требования работодателей. [20]
Томилов В.В., Семеркова Л.Н.	Конкурентоспособность работника – это степень развития комплекта используемых в процессе трудовой деятельности способностей индивида и его квалификации. [21]
Мишин А.К.	Конкурентоспособность работника – это его способность иметь на рынке больше преимуществ по отношению к другим субъектам. [22, С. 25]
Н.А. Ляпкина	Конкурентоспособность работника – способность выигрывать у конкурентов экономическое состояние за «хорошие» рабочие места, соответствующие профилю его профессиональной подготовки, за счет наилучшего соответствия совокупных качественных характеристик рабочей силы производственному потенциалу конкурентных рабочих мест и субъективным предпочтениям работодателя [23, С. 34]
Овчинникова Т.И., Кобелева С.В.	Конкурентоспособность работника – это способность наращивать работниками полезные свойства, востребованные на внутреннем и внешнем рынках труда в условиях состязательности, с помощью внутриорганизационных и внешних условий для профессиональной внутриорганизационного развития и повышения материального благосостояния. [24, С. 23]

Авторы различных определений конкурентоспособности работника акцентируют внимание на разных аспектах конкуренции: одни фокусируются на взаимоотношениях и взаимодействиях субъектов конкуренции (Егоршин А.П., Мишин А.К., Озерникова Т.Г., Шатохин А.Г.), другие смещают акценты в сторону условий и требований среды конкуренции (Ветошкина Т.А., Полянов О.В., Сотникова С.И.), третьи фокусируются на самом субъекте - работнике, его профессиональных и личностных свойствах и качествах (Грошелева Е.Г., Семеркова Л.Н., Томилов В.В.). Некоторые исследователи, давая определение, пытаются объединить две (Ляпкина Н.А.) или все три (Овчинникова Т.И., Кобелева С.В.) точки зрения. Таким образом, три основопола-

гающих элемента конкуренции присутствуют при определении понятия «конкурентоспособность работника».

Выделенные в результате анализа понятий «конкуренция» и «конкурентоспособность работника» элементы конкуренции представляют собой три направления, в которых следует развивать конкурентные преимущества работников на рынке труда.

Конкурентоспособность – это интегральное свойство работника, имеющее в своем составе различные компоненты, которые отвечают за формирование конкурентных преимуществ. Опираясь на теорию пяти сил конкуренции Майкла Портера и методику расчета Индекса глобальной конкурентоспособности (The Global

Competitiveness Index), разработанную профессором Колумбийского университета Ксавье Сала-и-Мартинем [25, С. 9], можно выделить три группы: стандартные компоненты, производственные компоненты, инновационные компоненты. Рассмотрим каждую из них подробнее.

Стандартные компоненты являются обычными для всех участников конкурентной борьбы. Это те составляющие, за счет которых субъект может участвовать в экономическом соревновании. Для работника это трудоспособность и работоспособность. Способность к труду представляет собой абсолютную меру запаса человеческих трудовых ресурсов. Трудоспособность позволяет реализовывать возможность участия человека в трудовых отношениях. Работоспособность - способность выполнять определенную работу (или несколько видов работ) - это относительная мера развитости человеческих трудовых ресурсов. [26, С. 14] Вместе трудоспособность и работоспособность обеспечивают фундамент конкурентоспособности работника.

Производственные компоненты – это врожденные и приобретенные способности, знания, умения и другие характеристики субъекта, позволяющие ему превращать имеющиеся ресурсы в желаемые результаты с наибольшей эф-

фективностью. Эти составляющие конкурентоспособности работника содействуют росту производительности труда и тем самым влияют на ценность этого работника в текущий момент времени.

Инновационные компоненты нацелены на поддержание достигнутого уровня конкурентоспособности в будущем. Эти компоненты обеспечивают перспективную конкурентоспособность работника за счет креативных (генерирующих новации) и адаптивных (обеспечивающих приспособление к изменениям) способностей работника. Без развития инновационных компонентов конкурентоспособность работника будет со временем снижаться, даже несмотря на поддержание производственных компонентов на высоком уровне, из-за отсутствия механизмов приспособления к изменениям во среде конкуренции.

Определив три направления развития конкурентоспособности работников и три группы её компонентов, можно выделить девять областей, целенаправленное развитие которых позволит менеджменту предприятия успешно формировать конкурентоспособность работников на предприятии (Таблица 3).

Таблица 3

Матрица формирования конкурентоспособности работников на предприятии

Компоненты	Стандартные компоненты	Производственные компоненты	Инновационные компоненты
Направления			
Организационные условия и требования	Безопасность и сохранение здоровья	Оптимальные технологические условия	Организационная гибкость
Работники, их качества и свойства	Конституционные качества работников	Развитие профессиональных компетенций	Развитие рационализаторства
Взаимодействия и взаимоотношения между работниками	Отношения в коллективе	Разделение труда и координация	Взаимное обучение

Рассмотрим подробнее, каждую из областей, представленных в таблице 3.

Безопасность и сохранение здоровья: эта область создания условий для сохранения трудоспособности и работоспособности. Менеджмент предприятия должен обеспечивать безопасные условия труда, а также создавать для работников и членов их семей дополнительными возможностями для оздоровления, занятий физической культурой и спортом. Это может достигаться путем развития корпоративных социальных программ.

Конституционные качества работников оказывают значительное влияние на их трудоспособность и работоспособность. На элементы этой области – пол, возраст, уровень образования, умственные способности, скорость выполнения работы – менеджмент предприятия имеет ограниченное влияние, в основном через процессы подбора и ротации сотрудников, а также поддержания определенного уровня их профессиональной мобильности.

Отношения в коллективе непосредственно влияют на производительность труда работников, что было доказано уже множеством исследований, а, следовательно, и на их конкурентоспособность. Но что ещё более важно, неблагоприятный эмоциональный климат в коллективе может изматывать людей, снижая их уровень трудоспособности и работоспособности. Менеджмент предприятия должен поддерживать благоприятный эмоциональный фон и развивать в коллективе корпоративный дух и чувство принадлежности.

Оптимальные технологические условия: в этой области менеджмент предприятия должен стремиться создавать производственные условия, нацеленные на максимальную реализации способностей работников. Техническая оснащенность производства должна быть на таком уровне, чтобы она поддерживала, а не ограничивала достижения работников.

Развитие профессиональных компетенций – это область преобразования профессиональных качеств работников. В этой области менеджмент предприятия балансирует способности, навыки и умения работников и производственные потребности предприятия. В границах этой области должны быть развернуты программы повышения квалификации, развития компетенций, переподготовки, а также обучения на рабочем месте.

Разделение труда и координация: в этой области менеджмент предприятия должен поддерживать оптимальный уровень специализации работников, обеспечивать их координацию, а также формировать в них ответственность за результаты труда и готовность принимать взвешенные решения в рамках своих полномочий.

Организационная гибкость: чтобы в будущем предприятие и его сотрудники не потеряли конкурентоспособность на предприятии необходимо поддерживать баланс между стандартизацией, которая стабилизирует и делает предсказуемой деятельность предприятия, и инновационной открытостью, которая позволяет подстраиваться и развиваться, достигая организационных целей. Конкурентоспособность работ-

ников повышается за счет появления возможностей для реализации своих инициатив.

Развитие рационализаторства: если организационная гибкость предполагает создание условий, то развитие рационализаторства – это побуждение к действию. Поданные работников рационализаторские предложения в большинстве случаев не значительно повышают его текущую производительность, однако это служит индикатором его способностей к творчеству, что является сильным конкурентным преимуществом. Стимулирование развития творческих способностей работников приводит к росту их конкурентоспособности.

Взаимное обучение – это область развития способности работников получать и передавать знания. Умение учиться и обучать – это важные компоненты конкурентоспособности работника. Один работник, достигший определенного уровня мастерства, имеет физический предел выработки продукции, однако работник, способный обучать других, предела не имеет.

Таким образом, формирование конкурентоспособности работников должно осуществляться системно через сбалансированное влияние на все девять областей.

Подведем итоги:

- конкурентоспособность экономических субъектов на разных уровнях хозяйствования тесно взаимосвязана, при этом, наиболее существенное влияние на все остальные уровни оказывает конкурентоспособность работников;

- для существования конкуренции необходимо три базовых элемента: среда конкуренции и её условия, субъекты и их внутренняя среда, взаимодействия и взаимоотношения между субъектами; конкурентные преимущества должны развиваться в направлении всех трех элементов конкуренции;

- конкурентоспособность работника имеет три группы компонентов: стандартные, производственные и инновационные; для того, чтобы поддерживать высокий уровень конкурентоспособности работников на текущий момент и в будущем необходимо гармонично развивать все три группы компонентов;

- менеджменту, стремящемуся повысить конкурентоспособность своего предприятия, необходимо сбалансированно управлять девятью областями, в которых формируются различные компоненты конкурентоспособности работников.

Анализ компонентов конкурентоспособности работников по девяти областям позволяет дифференцированно подходить к развитию профессиональных, мотивационных, корпоративных характеристик различных групп работников в направлении повышения конкурентоспособности предприятия в целом.

Библиографический список:

1. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент. - М.: Маркетинг, 2002. - 892 с.
2. Кравцевич С.В. Историко-экономические взгляды на формирование представлений о конкуренции. / С.В. Кравцевич. – Чита: РИК ЧитГУ, 2011. – 146 с.
3. Портер М. Конкурентное преимущество: Как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость / М. Портер; Пер. с англ. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. - 715 с.
4. Портер М. Международная конкуренция. Конкурентные преимущества стран / М. Портер; Пер. с англ. / под ред. и с предисл. В.Д. Щетинина. – М.: Международные отношения, 1993. - 896 с.

5. Хлопова Т.В. Классификация конкурентоспособности работника как интегральной характеристики степени развития его трудового потенциала. / Т.В. Хлопова // Вестник пермского университета Экономика. – 2012. – Вып. 2 (13). – С. 111-117.

6. Макконнелл К.Р. Экономикс: Принципы, проблемы и политика: в 2 т. / К.Р. Макконнелл, С.Л. Брю. - Пер. 16-го англ. изд. - Т. 1. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 399 с.

7. Рубин Ю.Б. Теория и практика предпринимательской конкуренции. / Ю.Б. Рубин. - Москва: Маркет ДС, 2007. – 603 с.

8. Энциклопедический словарь Брокгауза и Ефрона: в 86 томах. / Ф.А. Брокгауз, И.А. Эфрон. - Т. 16. - СПб., 1895. – 480 с.

9. Миронов М.Г. Ваша конкурентоспособность. / М.Г. Миронов. – М.: Научная книга, 2013. – 250 с.

10. Киперман Г.Я. Экономика предприятия: словарь. / Г.Я. Киперман. – М.: Юрист, 2000. - 272с.

11. Спиридонов И.А. Международная конкуренция и пути повышения конкурентоспособности экономики России. / И.А. Спиридонов. - М.: ИНФРА-М, 1998. – 170 с.

12. Азоев Г.Л. Конкуренция: анализ, стратегия и практика. / Г.Л. Азоев. - М.: Центр экономики и маркетинга, 1996. – 208 с.

13. О защите конкуренции: Федеральный закон от 26 июля 2006 г. № 135-ФЗ [Текст] // Собр. законодательства Рос. Федерации. - 2006. - № 31, ч. 1. - Ст. 3434.

14. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. / А. Смит; Пер. с англ. вводная статья и комментарии Е.М. Майбурда. - М.: Наука, 1993. - 572 с.

15. Шатохин А. Г. Конкурентоспособность работников на рынке труда: дис. канд. экон. наук. / А.Г. Шатохин. - Ярославль, 2000. - 149 с.

16. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие / А.П. Егоршин. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 464 с.

17. Озерникова Т.Г. Мотивация и конкурентоспособность: проблемы взаимосвязи. / Т.Г. Озерникова // Известия ИГЭА. - 2005. - №1. - С. 71-72.

18. Ветошкина Т.А. К вопросу о конкурентоспособности выпускников вузов. / Т.А. Ветошкина, О.В. Полянок. // Известия УГТУ. – 2014. - №2 (34). – С. 71-75.

19. Сотникова С. И. Конкурентоспособность рынка труда: генезис социально-экономического содержания / С.И. Сотникова. // Менеджмент в России и за рубежом. - 2006. - № 2. - С. 95-107.

20. Грошелева Е.Г. К вопросу конкурентоспособности управленческого персонала. / Е.Г. Грошелева. // Наука и образование. – Электрон. дан. – URL: <http://www.rusnauka.com/NIO/Economics> (дата обращения: 25.05.2015)

21. Томилов В.В. Товар «рабочая сила» в системе маркетинга. / В.В. Томилов, Л.Н. Семеркова. // Энциклопедия маркетинга. – Электрон. дан. – URL: www.marketing.spb.ru (дата обращения: 25.05.2015)

22. Мишин А.К. Конкурентоспособность рабочей силы региона: состояние и пути решения проблемы // Проблемы повышения конкурентоспособности трудовых ресурсов: Материалы межрегиональной научно-практической конференции. - Бийск: Печатный двор, 2002. - С. 25-26.

23. Ляпкина Н.А. Обеспечение конкурентоспособности персонала в условиях его старения: на примере машиностроительных предприятий г. Рубцовска: дис. канд. экон. наук. / Н.А. Ляпкина. - Бийск, 2007. - 160 с.

24. Овчинникова Т.И. Влияние факторов глобализации на конкурентоспособность работников в рыночных условиях. / Т.И. Овчинникова, С.В. Кобелева, С.Н. Арзыбова, Т.А. Еремичева. // Экономика. Инновации. Управление качеством. – 2014. - №3. – С. 22-27.

25. Sala-i-Martin X. The Global Competitiveness Index / X. Sala-i-Martin; edited by K. Schwab // Global Competitiveness Report 2014-2015. - Global Economic Forum, 2014. – 565 p.

26. Степунь А.Ф. Формирование конкурентоспособности работника: автореф. дис. канд. экон. наук. / А.Ф. Степунь. - Ижевск, 2007. - 30 с.