

## ВЗАИМОСВЯЗЬ МЕЖДУ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ И ПЕРСОНАЛА НА РЫНКЕ ТРУДА

ЯСТРЕМСКАЯ Е. Н.

доктор экономических наук

ГЕРАЩЕНКО И. Н.

аспирант

Харьков

Глобализация экономических процессов, интеграция бизнеса предполагает сосредоточение внимания на стратегическом управлении кадровым обеспечением, месте и роли человека в решении стратегических задач предприятия. Современные предприятия действуют в условиях конкуренции, которые имеют сложный и глобальный характер, требуют сокращения времени реакции на изменения в условиях ограничения ресурсов. Такой традиционный ресурс, как «человеческий» становится стратегическим фактором эффективного функционирования предприятия в современных сложных и нестабильных условиях рынка. Поэтому особое значение в современных условиях приобретают вопросы работы с кадрами, которые и составляют человеческий фактор развития общественного производства.

Проблеме конкурентоспособности персонала и конкурентоспособности предприятий посвящены работы Богдановой Е. А. [1], Ивановской А., Сусловой Н. [2], Масловой И. С. [3], Миляевой А. Г., Маркелова О. И., Подольной Н. П. [4], Мишина А. К. [5], Семерковой А. Н. [6], Сотниковой С. И., Немцевой Ю. В. [7], Томилова В. В., Семерковой А. Н. [8], Старобинского Э. Е. [9].

Однако, несмотря на большой научный интерес к управлению конкурентоспособностью персонала и предприятия, достаточно большое количество публикаций по данной теме, многие аспекты проблемы в трудах перечисленных исследователей в полной мере не раскрыты. А именно: проблемы взаимосвязи спроса и предложения между конкурентоспособностью предприятия и конкурентоспособностью человеческих ресурсов.

**Целью данной работы** является раскрытие особенностей взаимосвязи спроса и предложения на рынке труда между конкурентоспособным предприятием и конкурентоспособным персоналом.

Рынок труда относится к рынку факторов производства. Спрос и предложение на рынках факторов производства формируется под влиянием рынков потребительских товаров и услуг. Поэтому спрос на ресурсы выступает как производный спрос, а предложение ресурсов зависит, в конечном счете, от предложения потребительских благ [1].

В современных условиях к рабочей силе начинают предъявляться совершенно новые, по сравнению с прошлым, требования: участие в развитии производства практически на каждом рабочем месте; обеспече-

ние высокого качества быстро меняющейся по своим характеристикам и технологически все более сложной продукции; удержание низкой себестоимости изделий путем постоянного совершенствования приемов и методов труда; индивидуализация всех видов и форм производственного и непроизводственного обслуживания.

Человеческие ресурсы представляют конкурентное преимущество предприятия, которое надо развивать вместе с другими ресурсами, чтобы достичь стратегических целей. В настоящее время во всем мире конкурентоспособность предприятия, наряду с технологиями и методами организации производства, определяют: также обеспеченность квалифицированной рабочей силой, мотивация персонала, организационные структуры и формы работы, позволяющие достичь высокого уровня конкурентоспособности работников и эффективнее использовать их трудовой потенциал [2, 8].

Проблема конкурентоспособности предприятия на рынке рабочей силы в Украине практически не исследуется с позиций комплексности. Конкурентами на рынке рабочей силы для любого предприятия являются не только предприятия, относящиеся к одной сфере бизнеса, но и другие организации, где реальный или потенциальный работник может с большим желанием и активностью реализовать свой потенциал, совмещая свои ожидания с ожиданиями предприятия. Современная конъюнктура рынка труда характеризуется диспропорциями в соотношении спроса и предложения рабочей силы. Самой важной причиной этих диспропорций является профессионально-квалификационная структура совокупного рынка труда, которая рассматривается, с одной стороны, как потребность субъектов хозяйствования в работниках определенных уровней образования и направлений профессиональной подготовки, а с другой – как потребность экономически активного населения в рабочих местах, которые соответствуют уровню его подготовки. Как известно, именно дисбаланс этих потребностей является причиной сосуществования на рынке труда вакантных рабочих мест и соответствующего уровня безработицы [3].

При поиске работы ориентация трудовых ресурсов направлена на первичный рынок труда – ту его часть, которая объединяет «престижные» работы, характеризуется стабильностью занятости и надежностью положения работника, высоким уровнем оплаты труда, возможностью профессионального возрастания, использованием прогрессивных технологий, что требует высокой квалификации и способности к обучению работников, что дает конкурентные преимущества предприятию, которые поддерживаются и развиваются благодаря постоянным нововведениям, изменениям, улучшениям, внедряемым в любую сферу его деятельности. В свою очередь большинство предприятий стараются

привлечь к себе конкурентоспособный персонал. То есть конкурентоспособность предприятия оценивается работниками рынка труда как возможности предприятия с точки зрения удовлетворения их потребностей в высокоэффективном труде при достижении безопасных, эффективных и комфортных условий [4].

Спрос на рабочую силу обуславливают работодатели, которые принимают решение об отборе необходимой рабочей силы, исходя из технико-технологического и экономического состояния предприятия. При отборе высококвалифицированных специалистов, деятельность которых в значительной мере определяет достижение целей организации, трудности самостоятельного поиска заставляют работодателей обращаться за помощью к профессиональным посредникам, то есть к агентствам, которые работают лишь с высококвалифицированными специалистами [5].

Совершенно правомерно выделение трех понятий: «конкурентоспособность трудовых ресурсов», «конкурентоспособность персонала», «конкурентоспособность работника», поскольку конкурентоспособность формируется на различных уровнях: эгоуровне (индивидуальном, на уровне отдельного работника); микроуровне (корпоративном, на уровне организации, предприятия); макроуровне (государственном, региональном).

Конкурентоспособность работника – это способность к индивидуальным достижениям в труде, представляющим вклад в достижение организационных целей [5, 9].

Система показателей конкурентоспособности работника включает (рис. 1):

- базовые показатели, определяющие потенциальную и фактическую эффективность труда, т. е. показатели, связанные с социально-демографическими, психофизиологическими и мотивационными особенностями рабочей силы, а также определяющие уровень и содержание знаний, умений, навыков, полномочий работника;
- частные показатели, отражающие желания и предпочтения работодателей в рабочей силе и качестве труда, т. е. показатели характеризующиеся мерой рыночной востребованности качественно определенной способности к труду, а также обусловленные возможностями обеспечения доходности труда, восприятия новой информации,

приращения профессиональных знаний, самоинвестирования в человеческий капитал, потенциалом коммуникативных связей в определенном виде деятельности.

Конкурентоспособность персонала определяется конкурентоспособностью отдельных работников и их групп она в значительной мере зависит от механизма управления человеческими ресурсами предприятия. В процессе формирования и развития конкурентоспособности персонала проявляется единство экономических и социальных процессов: работодатель ориентируется на достижение своих целей (повышение конкурентоспособности, получение прибыли) путем наиболее полного использования конкурентных преимуществ наемных работников. А работники, в свою очередь, в повышении конкурентоспособности предприятия в той степени, в какой они находят в ней возможность для повышения своей индивидуальной конкурентоспособности [6].

Конкурентоспособность персонала характеризует взаимосвязь трех групп переменных рынка труда [7]:

- переменные, связанные со средой существования внутреннего рынка предприятия и восприятием персоналом стабильности и нестабильности своего существования;
- переменные, связанные с человеческими ресурсами которые определяют конкурентные преимущества персонала на рынке, которые делают внутренний рынок труда более или менее уязвимым по отношению к внешним непредвиденным изменениям;
- переменные, связанные с трудовой деятельностью, которые характеризуются факторами, не зависящими от персонала, но влияющими на стратегию и тактику его деятельности.

Конкурентоспособность трудовых ресурсов – комплекс характеристик трудоспособного населения, определяющих успех его участия в социально-экономической деятельности той или иной территории. Конкурентоспособность трудовых ресурсов характеризуется выгодными отличиями совокупной рабочей силы по степени и по затратам удовлетворения рыночной потребности в труде территории (региона, страны).

Таким образом, обеспечение кадрами предприятия – это процесс, в котором деятельность служб управления персоналом направлена на достижение целей и

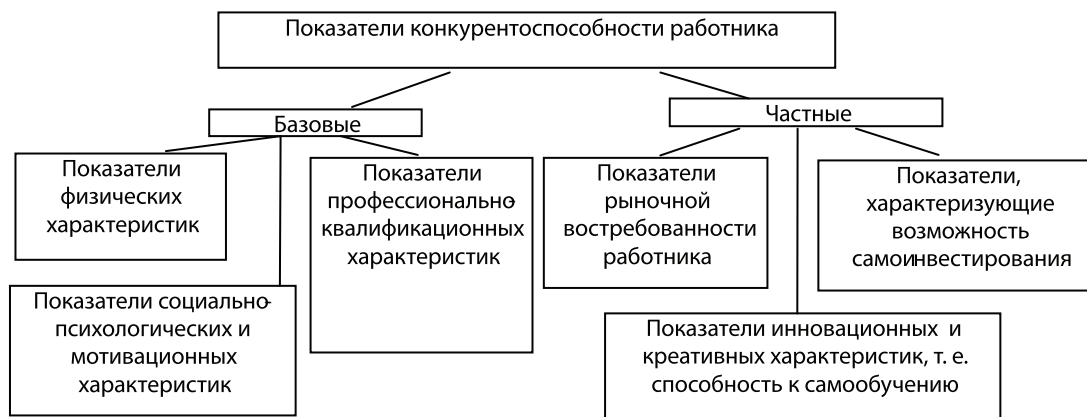


Рис. 1. Система показателей конкурентоспособности работника

рассматривается не как одноразовый, а как серия непрерывных взаимозависимых действий, которые обуславливают формирование и развитие конкурентоспособности работника. Конкурентоспособность работника в общем определяется, как соответствие качества рабочей силы потребностям рынка, возможность побеждать в конкуренции на рынке труда, то есть полнее и по сравнению с иными кандидатами удовлетворять требования работодателей относительно уровня знаний, умений, навыков, личностных черт. Конкурентоспособность работника на внутреннем рынке труда определяется как умение проявить и использовать свои личные, профессиональные и деловые качества, быстрее и лучше чем другие работники. реализовывать собственный потенциал в конкретных условиях деятельности предприятия, а это дает возможность получать соответствующее вознаграждение, достигать определенного социального статуса и обеспечивать надежность своего служебного положения и профессиональный рост.

Происходит взаимосвязь спроса и предложения на рынке труда между конкурентоспособным предприятием и конкурентоспособным персоналом. Конкурентоспособные предприятия предъявляют большие требования к персоналу, а конкурентоспособный персонал – к предприятию, формируя спрос и предложение на рынке труда, равновесие на котором наступает в случае удовлетворения требований предприятия к компетенциям персонала и требований персонала к качеству условий труда, его оплаты и социальной защищенности. Таким образом, предприятия-лидеры серьезно занимаются обучением персонала и платят более высокую зарплату, выигрывая конкуренцию в обеспечении производства квалифицированными кадрами. Конкурентос-

тоспособность предприятия и конкурентоспособность человеческих ресурсов – взаимосвязанные понятия, оцениваемые с обеих сторон. Предприятия и работники в процессе хозяйственной деятельности удовлетворяют интересы друг друга, что приводит к уравниванию спроса и предложения на рынке труда. ■

#### ЛИТЕРАТУРА

1. **Богданова Е. Л.** Маркетинговая концепция организации персонал-менеджмента и конкурентоспособной рабочей силы. – СПб. : Изд-во СПбУЭФ, 1996. – 126 с.
2. **Ивановская Л., Суслова Н.** Конкурентоспособность управленческого персонала // Маркетинг. – 1999. – №6. – С. 35–46.
3. **Маслова И. С.** Эффективная занятость и рынок рабочей силы // Вестник статистики. – 1990. – № 1– С. 45
4. **Миляева Л. Г., Маркелов О. И., Подольная Н. П.** Комплексный анализ современных проблем занятости и безработицы: Монография. – Барнаул: Изд-во Алт. гос. техн. ун-та, 2002. – 86 с.
5. **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.
6. **Семеркова Л. Н.** Теория и методология маркетинга рабочей силы. – СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 1998. – 149 с.
7. **Сотникова С. И., Немцева Ю. В.** Конкурентоспособность персонала как объект управления // Вестник Омского университета: Серия «Экономика». – 2003. – №4. – С. 34.
8. **Томилов В. В., Семеркова Л. Н.** Маркетинг рабочей силы: Учебное пособие. – СПб. : Изд-во СПГУЭиФ, 1997. – С. 73–74.
9. **Старобинский Э. Е.** Как управлять персоналом?.– М. : АО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1995. – С. 134–135.