

Ястремская Елена Николаевна

д.э.н., профессор кафедры экономики, организации  
и планирования деятельности предприятия

Геращенко Инна Николаевна

аспирант кафедры экономики, организации  
и планирования деятельности предприятия

Харьковский национальный экономический университет

**ВЗАИМОСВЯЗЬ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА МЕЖДУ  
КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫМ  
ПЕРСОНАЛОМ**

**Аннотация.** В данной статье раскрыты особенности взаимосвязи спроса и предложения на рынке труда между конкурентоспособным предприятием и конкурентоспособным персоналом.

**Анотація.** У даній статті розкриті особливості взаємозв'язку попиту і пропозиції на ринку праці між конкурентноздатним підприємством і конкурентноздатним персоналом.

**Annotation.** The features of intercommunication of demand and supply are exposed at the market of labor between a competitive enterprise and competitive personnel in this article

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.Л [1], Ивановской Л., Суловой Н. [2], Масловой И.С. [3], Миляевой Л.Г., Маркелова О.И., Подольной Н.П [4], Мишина А.К [5], Семерковой Л.Н. [6], Сотниковой С.И., Немцевой Ю.В [7], Томилова В.В., Семерковой Л.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; обеспечение 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.

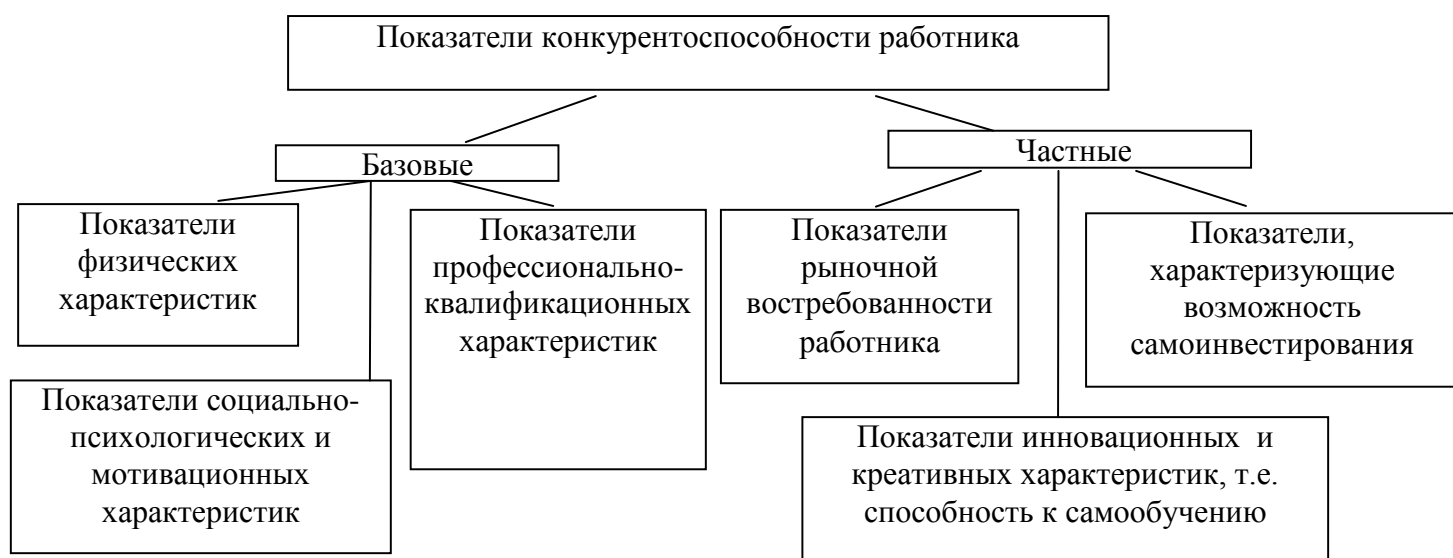


Рис. 1. Система показателей конкурентоспособности работника

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 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. Конкурентоспособность 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.