

Геращенко І. М.

аспірант кафедри економіки, організації та планування діяльності підприємств

Харківський національний економічний університет, м. Харків

ОСНОВНІ ЗАСАДИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ НА РИНКУ ПРАЦІ

Ринок праці відноситься до ринку факторів виробництва. Попит та пропозиція на ринках факторів виробництва формується під впливом ринків споживчих товарів і послуг. Тому попит на ресурси виступає як похідний попит, а пропозиція ресурсів залежить, в кінцевому рахунку, від пропозиції споживчих благ. Сучасний етап розвитку зв'язаний з новим поглядом на робочу силу як на один із ключових ресурсів економіки.

До робочої сили починають пред'являтися зовсім нові, у порівнянні з минулим, вимоги: участь у розвитку виробництва практично на кожному робочому місці; забезпечення високої якості швидко мінливої по своїх характеристиках і технологічно усе більш складної продукції; утримання низької собівартості виробів шляхом постійного удосконалювання методів виробництва; індивідуалізація усіх видів і форм виробничого і невиробничого обслуговування.

У нових, більш ефективних організаційних умовах відбувається з'єднання робочої сили і робочих місць, включення в інноваційно - виробничий процес творчого потенціалу трудящих, підготовка і перепідготовка кадрів, рішення проблем соціального захисту трудящих і т.п.

Ринок праці стає найважливішою ланкою національної і світової ринкової цивілізації, на ньому формуються трудові ресурси творчого типу, що здійснюють повсякденну еволюцію суспільства. Мова йде про ту чи іншу форму ініціативи, виробничої самостійності, прагнення до удосконалювання технології і методів обслуговування населення [1; 5].

Конкурентоспроможність - явище, яке привертає увагу вчених різних шкіл і напрямків. Для України проблема конкурентоспроможності виникла відразу з початком ринкових реформ і залишається актуальною на макро-, мезо- і мікрорівнях дослідження.

Напрямки розвитку суспільних наук в чому визначаються рівнем розвитку суспільства, зокрема, суспільним ладом. Так, в умовах планової економіки основною формою оцінки персоналу підприємства, а значить і працівників у цілому, була атестація працівників та їх робочих місць згідно з установленими нормами і нормативами. В даному випадку оцінювався відповідність працівника робочому місцю або займаній посаді. Перехід вітчизняної економіки до ринкової моделі, супроводжуваний зміною суспільної формації, зажадав від економічної науки якісно нових теоретичних розробок, здатних описати і пояснити протікають у суспільстві соціально-економічні явища. Зокрема, такою потребою стало і введення поняття "конкурентоспроможність працівника" [2].

Дійсно, сьогодні вже цілком очевидно, що досягнення конкурентоспроможності підприємства і що випускається їм продукції, як на вітчизняному, так і на світовому ринку немислимо без техніко-технологічного оновлення виробництва, без використання прогресивних, високоефективних методів організації виробничих процесів. Крім того, в останні роки різко загострилися проблеми забезпечення безпеки виробництва та його екології. Відповідність використовуваних технологій зростаючим вимогам по даним критеріям багато в чому стало визначати рівень конкурентоспроможності вітчизняних підприємств [3; 4].

У теж час ефект будь-яких змін на підприємстві, будь то впровадження нових технологій або прогресивні організаційно-економічні перетворення, може бути досягнутий тільки при відповідній підкріпленні людськими ресурсами. Люди уявляють конкурентну багатство підприємства, яке треба розвивати разом з іншими ресурсами, щоб досягти стратегічних цілей. Сьогодні у всьому світі конкурентоспроможність підприємства поряд з технологіями і

методами організації виробництва, визначають забезпеченість кваліфікованою робочою силою, ступінь мотивації персоналу, організаційні структури і форми роботи, що дозволяють досягти високого рівня конкурентоспроможності працівників. Таким чином, тільки на перетині трьох складових (конкурентоздатні технології, конкурентоспроможні методи організації виробництва і праці, конкурентоспроможний персонал) можливо досягнення конкурентоспроможності підприємства в цілому, що, в свою чергу, є запорукою його ефективної роботи.

Література

1. Кибанова А.Я., Управление персоналом организации: Учебник.-М.: ИНФРА-М; 1998,—512С.
2. Кравчук В.И. Кадрове ядро колектива: Персонал.-К.:МАУП, 2001.
3. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие / Под ред. П.В. Шеметова. - М.: ИНФРА-М, 1998.-С. 82.
4. Вакуленко А. Концепція управління персоналом в системі менеджменту якості // Персонал. – 2001. –№2.
5. Управление персоналом: Учебник вузов, Под ред. Базарова Т.Ю., Еремина БюЛ.,-2-е изд., прераб. И доп.- М:ЮНИТИ, 2002.-560с.