

УДК 331.101

**В.И. Мирненко, проф., д.-р техн. наук**

*Национальная Академия обороны Украины,*

**И.М. Миценко, проф., д-р экон. наук**

*Кировоградский национальный технический университет*

**О.В. Дьяченко, асп.**

*Национальная Академия обороны Украины*

## Трактовка объекта конкурентоспособности человеческого ресурса на рынке труда в современных условиях

В статье рассматривается особый объект управления – конкурентоспособность персонала. Вводятся критерии конкурентоспособности. Рассматриваются виды и формы конкурентоспособности (внутренняя, внешняя, латентная, демонстрационная, перспективная).

**ключевые слова:** конкурентоспособность, персонал, человеческий ресурс, рынок труда, показатели, виды, формы

**Ведение.** Развитие инновационных процессов отражает общее состояние экономики. Основным контекст этих преобразований связан с осознанием того, что конкурентоспособность человеческого ресурса является основным фактором научно-технических нововведений, решающим условием выживания и роста большинства предприятий. Следует признать, что единственно стабильным фактором эффективности современной организации является конкурентоспособность ее персонала. Опора на конкурентоспособность персонала - путь к успеху организации.

**Состояние проблемы. Анализ трактовок объекта конкурентоспособности человека на рынке труда.** Понятие конкурентоспособности человека как субъекта экономической жизни далеко не однозначно в своем понимании. Зачастую в качестве синонима понятию «конкурентоспособность человека как субъекта экономической жизни» используются термины: конкурентоспособность работника, конкурентоспособность персонала, конкурентоспособный трудовой потенциал, конкурентоспособность рабочей силы, конкурентоспособность трудовых ресурсов, конкурентоспособность потенциала управленческого работника и персонала, а также конкурентоспособность рабочего, специалиста и менеджера. Таким образом, объект конкурентоспособности на рынке труда трактуют по-разному.

Анализ используемых в отечественной литературе трактовок конкурентоспособности человека как субъекта экономической жизни, позволяет выделить две концептуальные схемы, отражающие различные точки зрения на объект конкурентоспособности на рынке труда, формы его организации.

Представители первой концептуальной схемы в качестве конституирующего начала конкурентоспособности на рынке труда рассматривают объект, являющийся субстанцией конкурентных преимуществ на рынке труда, т.е. рабочую силу, трудовой потенциал, управленческий потенциал, человеческий капитал и т.п. Они рассматривают конкурентоспособность на рынке труда как специфический вид товарной конкурентоспособности. Первооснова конкурентных преимуществ на рынке труда

задается потребительной стоимостью реализуемого товара, его качественной определенностью.

Таким образом, представители первой концептуальной схемы, отождествляя конкурентоспособность персонала с качеством рабочей силы (квалификация, профиль подготовки, возраст, пол и т.п.), сопоставляют некоторые интегральные характеристики для разных конкурирующих рабочих сил.

Однако способность индивида, определяемая уровнем развития качественных характеристик рабочей силы и позволяющая «конкурировать», «состязаться», претендовать на «качественные», «престижные», «хорошие» и т.п. рабочие места, - это не конкурентоспособность, а один из показателей, характеризующих функциональное качество рабочей силы.

Во-вторых, качественные характеристики рабочей силы во многом обуславливаются нуждами и потребностями ее носителя, а не формируется в той мере, в какой это необходимо для функционирования предприятия, экономики в целом. В связи с этим правомернее говорить о качестве труда, т.е. о степени соответствия характеристик трудовой деятельности работников требованиям, предъявляемым со стороны работы.

В-третьих, конкурентоспособность на рынке труда обусловлена не только качественными характеристиками рабочей силы, но и условиями найма и труда. К факторам, определяющим позицию товара рабочая сила на рынке труда, выгодно отличающим от предлагаемых конкурентами следует отнести: формы и виды занятости; условия занятости и труда; качество труда; имидж работника; дисциплина труда; обладание корпоративными установками; трудовое поведение и т.д.

Специфику конкурентоспособности на рынке труда, ее конкретно-видовое содержание представители второй концептуальной схемы определяют ее конституирующим началом – механизмом приведения конкурентных преимуществ рабочей силы (способности к труду) в функционирующее состояние.

С этих позиций, конкурентоспособность на рынке труда жестко связана:

- с рабочей силой как таковой;
- с динамическим согласованием потребностей работника и работодателя, происходящим не в ущерб организму и интересам личности работника, организационным целям;
- с минимизацией совокупных затрат в течение периода трудовой активности работника. В силу сказанного выше субстанция конкурентоспособности на рынке труда представителями второй концептуальной схемы задается организационно-экономической формой потребляемого (используемого) товара, рабочей силой, ее качественной определенностью, благодаря чему рассматриваемая конкурентоспособность получает свое конкретное наименование: «конкурентоспособность трудовых ресурсов», «конкурентоспособность персонала», «конкурентоспособность работника».

**Цель работы.** Показать роль конкурентоспособности персонала как решающее условие для выживания и роста большинства предприятий, направленное на удовлетворение рыночной потребности в товарах и услугах, а в итоге - на повышение благосостояния народа.

**Конкурентоспособность персонала. Её определение, сущность, показатели.**

Под конкурентоспособностью персонала, по мнению ряда авторов [1-9], следует понимать свойство человеческого капитала, характеризующее степень удовлетворения рыночной потребности в труде.

В этом определении важны четыре концептуальных момента, которые характеризуют сущность конкурентоспособности на рынке труда:

а) потребность в рабочей силе в самом общем виде определяется потребностью работодателей в труде, необходимостью удовлетворения рыночной потребности в товарах и услугах;

б) категория "человеческий капитал" выражает отношения по активизации экономического ресурса труд с целью получения дохода, прибыли. Понятие «человеческий капитал» является более объемным, разносторонним, чем термины «трудовой потенциал» и «рабочая сила». Поскольку его основой является термин «капитал» - ценности, используемые для их приумножения. Человеческий капитал подобно физическому капиталу обеспечивает своему обладателю более сложную профессию, должность, доход, т.е. более высокое качество труда;

в) соответствие объема и структуры человеческого капитала работника видам и сложности выполняемого им труда, устанавливается при обмене и использовании рабочей силы;

г) инвестиции в человеческий капитал носят долгосрочный эффект на производственно-коммерческий процесс и их отдача распределяется на то время, пока сотрудник занят выполнением целесообразной деятельности.

Конкурентоспособность на рынке труда – понятие относительное, четко привязанное к конкретному рынку либо к конкретной группе работодателей. Конкурентоспособность персонала определяется показателями:

– степенью рыночной потребности в соответствующем функциональном качестве труда;

– уровнем уникальности качества рабочей силы;

– уровнем и характером мобильности персонала, связанной с географией потребителей способности к труду;

– особенностями потребительского спроса на рабочую силу.

**Виды и формы конкурентоспособности.** Виды конкурентоспособности подразделяются в зависимости от:

- различия в степени рыночной потребности в том или ином качестве труда;

- уровня уникальности потребительской стоимости товара на рынке труда,

- различия в характере потребительского спроса на рабочую силу;

- в зависимости от характера мобильности рабочей силы.

Региональный рынок труда неоднороден и может быть структурирован на сегменты, различающиеся степенью рыночной потребности в функциональном качестве труда. Региональный рынок труда включает, прежде всего, внутренние рынки труда, объединяющие лиц с устойчивой занятостью у одного работодателя. Кроме того, в структуре регионального рынка труда можно выделить такие подсистемы, как:

- лица с устойчивой занятостью у ряда работодателей, т.е. объединения занятых на большом числе предприятий региона высококвалифицированных специалистов, привлекаемых для выполнения работ небольшой продолжительности (профессиональные рынки труда). Организационные формы профессионального рынка труда представлены консультационными фирмами, профессиональными объединениями. Инфраструктура профессионального рынка труда охватывает инновационные центры, технопарки, научные и учебные учреждения, информационные структуры;

- лица с неустойчивой занятостью, т.е. наиболее мобильная часть регионального рынка труда (свободный рынок труда). Свободный рынок труда представляет механизм

саморегуляції трудових ресурсів в ринковій економіці со свободним спросом и предложением;

- лица с полустойчивой занятостью, т.е. переходная форма между свободным рынком труда и внутренним (нерегулярный рынок труда).

Нерегулярный рынок труда есть отражение несовершенства действия рыночных закономерностей.

Таким образом, различия в степени рыночной потребности в том или ином качестве труда обуславливают соответствующие виды конкурентоспособности персонала: устойчивая, временная (полустойчивая), неустойчивая.

В зависимости от уровня уникальности потребительной стоимости товара на рынке труда конкурентоспособность персонала может быть трех видов: эксклюзивная, альтернативная, селективная.

На потребительский выбор рабочей силы оказывают влияние желания и предпочтения работодателей. Стремясь к трудовому успеху, работник и персонал в условиях конкуренции должен знать интересы и поведение (с учетом запросов) конкретных работодателей, побудительные факторы, которыми руководствуются при заключении трудового договора. И поскольку у каждого работодателя имеется свой индивидуальный критерий оценки удовлетворения своей потребности в труде, конкурентоспособность приобретает еще и ярко выраженный индивидуальный оттенок в зависимости от времени найма.

Потребительский выбор рабочей силы – это выбор, максимизирующий функцию полезности соединения экономических ресурсов в условиях их ограниченности. При этом для большинства работодателей характерен эффект присоединения к большинству: наниматель зависит от мнения других, и эта зависимость прямая. Он нанимает тех работников, уровень и профиль подготовки которых ему привычны. Почти каждое новое качество рабочей силы, какой бы полезным оно не было, должно быть ему «навязано». Для определенной части работодателей характерен так называемый эффект сноба, т.е. доминирует стремление выделиться из «толпы» путем своеобразных форм и видов занятости и труда наемного персонала. Зависимость такого рода покупателя от общественного мнения обратная. И для очень ограниченного круга нанимателей рабочей силы характерен эффект Веблена. Для последнего характерно демонстративное использование способности к труду для производства неизгладимого впечатления на других работодателей и наемных работников.

И так, различия в характере потребительского спроса на рабочую силу обуславливают четыре вида конкурентоспособности: явная, латентная, перспективная, демонстрационная.

В зависимости от характера мобильности рабочей силы можно выделить следующие формы конкурентоспособности персон внутриорганизационная внешняя.

Забота о физической конкурентоспособности персонала является инструментом обеспечения работодателя долговременной удовлетворенностью функциональным качеством труда в организации.

**Выводы.** Итак, персонал в условиях современной рыночной экономики становится центральной фигурой социально-экономической жизни общества. Это политически и экономически свободные наемные работники, деятельность которых направлена на достижение организационных целей путем наиболее полной реализации своих преимуществ как субъекта экономической жизни. Рост конкурентоспособности персонала влечет за собой высвобождение инвестиционного и природного ресурсов, которые могут быть направлены на дальнейшее удовлетворение рыночной потребности в товарах и услугах, а в итоге - на повышение благосостояния народа.

## Список литературы

1. Сотникова С.И. Управление карьерой: Учебное пособие / С.И. Сотникова. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 301с.
2. Сотникова С.И. Управление конкурентоспособностью персонала / С.И. Сотникова, Е.В. Маслов, С.Ю. Глазырин– Новосибирск: Изд-во НГУЭУ, 2006. – 245с.
3. Ивановская Л. Конкурентоспособность управленческого персонала / Л.Ивановская, Н.Суслова // Маркетинг. - 1999. - N 6. - С.35-46.
4. Иглин В.А. Проблемы обеспечения качества рабочей силы и их влияние на конкурентоспособность российских предприятий / В.А. Иглин // Трудовое право. - 2002. - N 5(27). - С.31-38.
5. Миляева Л.Г. Кадровые проблемы российских предприятий в период трансформации приоритетов гос. политики занятости: Монография. / Л.Г. Миляева - Барнаул: Изд-во АлтГТУ им. И.И.Ползунова, 1999. - 184 с. - Библиогр.: 120 назв.
6. Пчелкина В.В. Социальный тип работника и его конкурентоспособность / В.В. Пчелкина // Вестн. Чуваш. ун-та. - 2000. - N 1-2. - С.104-116. - Библиогр.: 5 назв.
7. Сегал-Хорн С. Конкуренция на основе способностей: Учеб. пособие. Кн.4 / Сегал-Хорн С., КуинтасП. Пер. с англ. - Жуковский: МИМ ЛИНК, 2001. - 62 с.
8. Трофимова И.Н. Технологический и трудовой ресурсы конкурентоспособности России: состояние и перспективы / И.Н. Трофимова // Вопр. статистики. - 2000. - N 9. - С.32-40.
9. Чайковская Н.В. Формирование социально-трудовых отношений в системе конкурентного порядка: Монография. / Н.В. Чайковская - Муром: Изд.-полиграф. центр МИ ВлГУ, 1999. - 217 с. - Библиогр.: 128 назв.

*В. Мирненко, І. Миценко, О. Дяченко*

### **Трактування об'єкту конкурентоспроможності людського ресурсу на ринку праці в сучасних умовах**

В статті розглядається особливий об'єкт управління – конкурентоспроможність персоналу. Вводяться критерії конкурентоспроможності. Розглядаються види та форми конкурентоспроможності (внутрішня, зовнішня, латентна, демонстраційна, перспективна).

*V. Mirnenko, I. Mizenko, O. Dyachenko*

### **Interpretation of object of competitiveness of human resource at the market of labour in modern terms**

The special object of management – competitiveness of personnel is examined in the article. The criteria of competitiveness are entered. Kinds and forms of competitiveness are examined (internal, external, latent, demonstration, perspective).

Одержано 15.03.10