

*Геращенко Инна Николаевна*  
Харьковский национальный экономический университет  
Анализ показателей конкурентоспособности человеческих ресурсов  
предприятия

Аннотация

Представлен анализ показателей конкурентоспособности человеческих ресурсов предприятия.

Ключевые слова: конкурентоспособность, человеческие ресурсы, предприятие.

В условиях рыночной экономики победа в конкурентной борьбе зависит от эффективности управления человеческими ресурсами, которыми располагает современная организация. Чтобы добиться успеха и выжить в условиях чрезвычайно динамичной внешней среды и жесткой конкуренции, они должны разрабатывать и использовать современные стратегии управления человеческими ресурсами.

Формированию и развитию конкурентоспособности человеческих ресурсов посвящено достаточно много работ. Среди них целесообразно отметить зарубежных исследователей, таких как Г. Эмерсон[1], Ф. Тэйлор[2]. Среди современных ученых экономистов изучающих проблематику повышения конкурентоспособности человеческих ресурсов необходимо отметить Иванцевича Д.М.[3], Лобанова А.А.[3], Грачева М.В[4], Лэнда П.Э.[5], Травина В.В.[6], Дятлова В.А.[6].

Целью данной работы является анализ конкурентоспособности человеческих ресурсов.

Анализ конкурентоспособности человеческих ресурсов предполагает исследование конкурентных преимуществ работников на рынке труда через их способности, квалификацию, умения и навыки, интеллектуальный потенциал, адаптивность к работе и др.

Следовательно, ключевыми параметрами формирующими конкурентоспособность на рынке труда являются – квалификация, уровень и направление подготовки, возраст, пол и т.п. Для бизнес анализа конкурентных преимуществ человеческого капитала сопоставляют так называемые интегральные и синтетические характеристики конкурирующих человеческих ресурсов.

Подчеркнем, что уровень развития качественных характеристик рабочей силы, позволяющий «конкурировать», «состязаться», претендовать на «качественные», «престижные», «хорошие» и т.п. рабочие места, — это не конкурентоспособность, а один из показателей, характеризующих функциональное качество рабочей силы.

На наш взгляд, ключевыми объектами анализа конкурентоспособности человеческих ресурсов на рынке труда являются:

- квалификация, стаж работы по профессии, возраст, образование и физиологические характеристики;
- психологические характеристики, профессионализм, компетентность, полезный эффект от работы, совокупные трудовые затраты.

Анализ человеческих ресурсов на рынке труда не должен быть однонаправленным. Необходимо рассматривать комплекс показателей:

- потребности потенциального работника;
- соответствие квалификации и способностей человеческого капитала требованиям, предъявляемым работодателем, родом деятельности, осуществляемым бизнес-процессам;
- полезность человеческого капитала для функционирования предприятия и экономики в целом;
- соответствие характеристик трудовой деятельности работников требованиям, предъявляемым к качеству выполнения работы.

Кроме того, конкурентоспособность на рынке труда обусловлена не только качественными характеристиками человеческих ресурсов, но и условиями найма и труда. К факторам, определяющим позицию товара «рабочая сила» на рынке труда, следует отнести: формы и виды занятости; условия занятости и труда; качество труда; комплексный имидж работника; трудовая дисциплина; обладание корпоративными интересами; мотивированное трудовое поведение; затраты на подготовку и переквалификацию и т.д.

Как объект анализа конкурентоспособность человеческих ресурсов на рынке труда обусловлена:

- производительными способностями человека, которые наиболее полно соответствуют требованиям, предъявляемым к качеству труда на конкретном рабочем месте;
- социально-экономическими и организационно-техническими условиями, при которых происходит использование способностей работника к данному труду;
- динамическим согласованием потребностей работника и работодателя, происходящим не в ущерб как организму и интересам личности работника, так и организационным (корпоративным) целям;

Таким образом, можно констатировать, что конкурентоспособность человеческих ресурсов на рынке труда связана с:

- рабочей силой и в значительной мере сводится к ее качественным характеристикам;
- участием человека в производственной деятельности и его способностям к адаптации функционального качества труда к требованиям работодателя;
- экономическими возможностями и ограничениями работодателя.

#### Список использованной литературы:

1. Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности / Пер. с англ. 2-е изд. М.: Экономика, 1992. 216 с.
2. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента / Пер. с англ. М.: Контроллинг, 1991. 104 с.
3. Иванцевич Д.М., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления: Основы управления персоналом. М.: Дело, 1993. 300 с.
4. Грачев М.В. Суперкадры: управление персоналом в международной корпорации. М.: Дело, 1993. 207 с.
5. Лэнд П.Э. Менеджмент - искусство управлять: Секреты и опыт практ. менеджмента / Пер. с англ. М.: ИНФРА-М, 1995. 143 с.
6. Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. М.: Дело, 1995. 331 с.