

## **ПРОБЛЕМЫ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА**

Попатенко М.Н.

Конкуренция – это процесс управления субъектом своими конкурентоспособными преимуществами для достижения победы или других целей в борьбе с конкурентами за удовлетворение объективных и субъективных потребностей в рамках законодательства либо в естественных условиях.

Конкуренция является движущей силой развития субъектов и объектов управления, общества в целом, она должна стать образом жизни каждого работника. Т. е. конкурентоспособность – это свойство объекта, характеризующийся степенью реального или потенциального удовлетворения им конкретной потребности по сравнению аналогичными объектами, представленными на данном рынке. Таким образом, конкурентоспособность определяет способность выдерживать конкуренцию в сравнении с аналогичными объектами на данном рынке.

Объектом исследования выступает рынок труда, где будут рассматриваться основные факторы, формирующие конкурентоспособность на рынке труда.

Итак, характеризуя факторы конкурентного преимущества персонала, их следует рассматривать с двух позиций:

- на уровне отдельного предприятия;
- в целом на рынке труда.

Персонал будем рассматривать в трех категориях: рабочий, специалист, менеджер.

На уровне отдельного предприятия проявление конкурентных преимуществ определяется внешними или внутренними условиями. специалист работающий в конкурентной среде, будет и сам стремится быть конкурентоспособным. А внешние условия, как правило, являются решающими в достижении конкурентоспособности.

Внутренние или индивидуальные конкурентные преимущества персонала по своей природе можно подразделить на наследственные и приобретенные. К наследственным относят: способности (одаренность, талант, гениальность, способность к данному виду деятельности); темперамент; физические данные.

К приобретенным относят: деловые качества (образование, специальные занятия, навыки и умения); интеллигентность и культура; направленность мотивации деятельности (умение формулировать личные цели и цели коллектива); характер (отношение к труду, к другим, к себе, к вещам); эмоциональность (умение управлять своими эмоциями, воля, стрессоустойчивость); общительность, коммуникабельность; организованность; возраст.

Перечень можно назвать типовым для всех категорий работников. При рассмотрении преимуществ конкретной категории работников эти преимущества должны быть согласованы с миссией и стратегией социальной и производственной системы, в которой трудится работник.

Внешнее конкурентное преимущество персонала определяется конкурентоспособностью организации, в которой работает конкретный рабочий или специалист.

Рассматривая факторы, влияющие на конкурентоспособность в целом на рынок труда, то разделим их на половые и возрастные критерии, которые оказывают большое влияние на конкурентоспособность.

Из огромного количества потерявших работу, большинство составляют женщины (на бирже их процент превышает процент безработных мужчин), но высок удельный вес женщин среди выпускников учебных заведений. Также много безработных женщин, состоящих на учете в службе занятости, имеют несовершеннолетних детей. Но из-за дефицита рабочих мест на неполный рабочий день или неделю, трудоустроить данную категорию крайне сложно. Однако занятые женщины лидируют в области как высшего, так и среднего специального образования. Таким образом отличия мужской и женской безработицы следующие: большинство безработных мужчин достаточно быстро находят работу, в то время как большинство женщин очень долго остаются безработными или вообще не находят работы.

Что касается возрастного критерия, то существует проблема молодежной безработицы. Низкая конкурентоспособность молодежи на рынке труда обусловлена недостаточностью у нее профессиональных знаний и опыта трудовых навыков. Причиной может быть несоответствие профиля подготавливаемых кадров требованиям и ожиданиям работодателей.