Белоусова А.А., Мамий С.А.

Особенности конкуренции на рынке труда: поведение работников и фирм*Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина
(Россия, Краснодар)*

doi: 10.18411/lj-06-2021-260

Аннотация

Представленная статья посвящена рассмотрению существующих проблем конкуренции на рынке труда, учитывая, что рынок труда является своеобразной категорией, представляющей соперничество различных участников рыночных взаимоотношений за более выгодные условия приобретения и реализации услуг трудовой деятельности.

Ключевые слова: конкуренция, рынок труда, работодатель, работник, заработная плата.

Abstract

The article is devoted to the consideration of the existing problems of competition in the labor market, given that the labor market is a kind of category that represents the competition of various market participants for more favorable conditions for the acquisition and sale of labor services.

Keywords: competition, labor market, employer, employee, salary.

Рынок труда, как и рынки капиталов, товаров, ценных бумаг и т.д., является неотъемлемой частью рыночной экономики. Здесь работодатели и работники совместно, коллективно или индивидуально обсуждают вопросы найма, условий труда и заработной платы. На текущем этапе экономического развития рынок труда представляет собой систему социальных отношений, которая отражает уровень развития и баланс интересов, достигнутый в этот период между силами, присутствующими на рынке: предпринимателями, рабочими и государством.

Конкуренция на рынке труда — это своего рода категория, представляющая соперничество различных участников рыночных отношений за более выгодные условия для приобретения и продажи трудовых услуг.

Благодаря научно-технической революции, которая привела, в первую очередь, к формированию нового типа работников, необходимо отказаться от одностороннего развития, сузить специализацию людей и расширить профиль их квалификации. В связи с этим в соответствующих учебных заведениях рабочие получают общетехнические знания, инженеры — общенаучную подготовку, и на этой основе им легче осваивать более узкие профессии и специальности.

В новейшем производстве задействован более сложный труд. Для освоения достижений научно-технической революции необходимо, как минимум, общее среднее образование и дополнительная профессиональная подготовка. Центр тяжести рабочего процесса теперь смещается с физических затрат жизненных сил человека на умственные. Интеллектуализация труда выражается в общем высоком уровне технической культуры персонала, в понимании каждым сотрудником своего места в процессе изготовления продукции, в умении точно соблюдать правила технологии и обеспечивать высокие конечные хозяйственные результаты. С переходом к информационному обществу безупречное знание информационных технологий и владение навыками использования компьютерной техники становится непременным условием, особенно для инженеров, исследователей и управленцев.

Все сотрудники предприятия, как правило, работают ежедневно в одно и то же время, что обусловлено технологией производства. Но тем не менее разница в заработной плате есть.

Дело в том, что люди обладают разными физическими и умственными способностями и затрачивают труд разной степени сложности. Более квалифицированный работник за одно и то же время создаст большее количество товаров и услуг, чем менее квалифицированный. Кроме того, люди работают в производственных условиях, которые иногда наносят вред их здоровью (ночная работа, в тяжелых и вредных для здоровья условиях), требуя компенсации увеличения затрат на рабочую силу. Так и возникает конкуренция между работниками, каждый стремится к большей заработной плате, для этого требуется больше квалификации.

Конкуренция заставляет работодателей переплачивать. Они готовы платить высокие зарплаты и премии, часто ориентируясь на верхнюю планку заработной платы. Сотрудники не держатся за рабочие места, поэтому текучесть кадров в отечественных компаниях достаточно высока. При этом заменяют сотрудников либо более низкоквалифицированными специалистами из-за отсутствия лучших (а затраты на обучение несет компания), либо теми, кто требует более высокой заработной платы. В таких условиях активно развиваются такие системы подбора персонала, как хэдхантинг и перекуп кадров.

Стоимость работников превышает стоимость их труда, а рост заработной платы ограничивает экономические возможности работодателя.

Стоимость современного сотрудника формирует его резюме, в частности образование (не приобретенные компетенции, а «название» вуза), опыт работы (не только реальная практика, но и уровень оплаты труда) и бренд работодателя. Это означает, что цена работника равна реальной стоимости его труда плюс плата за созданный им «бренд» самого себя.

В нынешних условиях работодатели ищут новые подходы к привлечению и удержанию персонала, а сотрудники пользуются их преимуществами и выбирают для себя наиболее выгодные условия.

Все вышесказанное является еще одним свидетельством того, что конкуренция на рынке труда является одной из движущих сил всего процесса спроса и предложения, покупки и продажи рабочей силы.

1. Большой экономический словарь. По ред. А.С. Азриляна. М.: Ин-т Новой экономики. 2008.
2. Курс экономической теории. Под ред. проф. Чепурина М. Н., проф.

Бодакина А.Ю., Панина Е.Б.

Анализ финансового состояния предприятия в системе его экономической безопасности

*Воронежский государственный аграрный университет имени императора Петра I
(Россия, Воронеж)*

doi: 10.18411/lj-06-2021-261

Аннотация

В данной статье рассматривается роль анализа финансового состояния предприятия в общей системе обеспечения его экономической безопасности на примере типичного сельскохозяйственного предприятия региона. Используются такие аналитические процедуры, как коэффициентный метод, расчет коэффициентов ассоциации и контингенции.

Ключевые слова: финансовое состояние, ликвидность, платежеспособность, финансовая устойчивость, экономическая безопасность.