

УДК 331.108.2

**ДВИЖЕНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК МЕХАНИЗМ ПОВЫШЕНИЯ  
КОРПОРАТИВНОЙ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ  
В НЕСТАБИЛЬНОЙ СРЕДЕ****С.И. Сотникова**Новосибирский государственный университет  
экономики и управления «НИНХ»  
E-mail: sotnikova@nsuem.ru**Г.Н. Волянский**ОАО «Славнефть-Мегионнефтегаз»  
E-mail: sotnikova@nsuem.ru

Раскрыты социально-экономическая сущность и содержание движения персонала применительно к рыночным отношениям. Рассмотрены теоретические и методические основы механизма движения персонала, позволяющего предприятию обладать конкурентоспособным персоналом, гибко реагировать на меняющиеся потребности в конкурентных преимуществах работников. Предложена классификация видов движения персонала в зависимости от конкурентоспособности внутреннего рынка труда.

*Ключевые слова:* рынок труда, движение персонала, конкурентоспособность персонала.

**STAFF MOVEMENT AS THE MECHANISM  
OF CORPORATE COMPETITIVENESS INCREASE  
IN THE UNSTABLE ENVIRONMENT****S.I. Sotnikova**Novosibirsk State University of Economics and Management  
E-mail: sotnikova@nsuem.ru**G.N. Volyanskiy**Slavneft-Megionneftegaz Open Joint-Stock Company  
E-mail: sotnikova@nsuem.ru

The socioeconomic essence and content of the staff movement in the context of exchange relations are revealed. Theoretic and methodic basics of the staff movement mechanism, that allows the company to have competitive staff and act on the variable needs in competitive advantages of employees, are considered. The classification of the staff movement types depending on the competitiveness of home labour market is offered.

*Key words:* labour market, staff movement, staff competitiveness.

Первооснова движения персонала, объективная его необходимость связана с особым, уникальным процессом формирования равновесия рынка труда, отражающего противоречивые, но, в конечном счете, согласованные оценки двух сторон – работодателя и наемного работника. Равновесие рынка труда – это состояние эффективного распределения человеческих ресурсов в системе рыночного разделения труда, при котором работодатели максимизируют значение функции полезности труда, а инвестиции в человеческий капитал обеспечивают рост доходности труда его наемному работнику.

В основе формирования равновесия рынка труда лежит механизм саморегулирования. Субъекты рынка труда создают конкурентное пространство, которое приводит рынок труда в состояние саморазвития и самокоррекции на основе законов конкуренции. Конкуренция между субъектами проявляется в различных формах. Это, прежде всего, конкуренция между работодателями за привлечение квалифицированной рабочей силы; между работниками за замещение вакантных рабочих мест в системе рыночного разделения труда; между наемными работниками и работодателями за условия трудового соглашения и оплаты труда и т.д. Конкуренция между участниками движения персонала базируется на трех основных принципах: во-первых, личная и экономическая свобода работника; во-вторых, право владельцев капитала, земли самостоятельно решать вопросы, касающиеся количества и качества используемой рабочей силы, увольнять лишних с точки зрения эффективности деятельности работников; в-третьих, свобода в движении доходов населения, отсутствие ограничений их роста. Движение рабочей силы осуществляется на основе изъявления свободной воли каждого из его субъектов, которые вступают в договор как свободные, юридически равноправные лица. Каждая из сторон доверяет партнеру и верит в возможность получить в результате обмена потребительную стоимость, равную той, которая представлена ею, или даже ее превосходящую [5, с. 6].

В ситуации равновесия рынка труда формируется равновесная цена труда, при которой потребности в труде наемных работников и работодателей совпадают. При равновесной цене труда работодатели имеют возможность заполнить все имеющиеся рабочие места, а все работники, желающие получить работу, находят ее. Интересы всех сторон совпали, рынок находится в равновесии, пока сохраняется цена труда на этом уровне. Степень устойчивости равновесной цены зависит от ценностей труда: потребительной (т.е. конкретной полезности) и меновой (т.е. пропорции между денежной оценкой общественно необходимых затрат труда, получаемой на рынке при реализации созданного товара, и фактически затраченным рабочим временем в процессе создания товара конкретным трудом). Динамики потребительной ценности и меновой подчиняются разным закономерностям, и поэтому не совпадают по времени и направлению изменений, в силу этого равновесность в системе рынка труда относительна, она носит динамичный и изменчивый характер. Нарушение равновесной цены труда приводит к особым ситуациям разрыва спроса на труд и его предложения, которые включают в действие механизмы *движения персонала*  $D_{пер}$ , опосредствующие процессы распределения рабочей силы по различным ступеням разделения труда.

Так, если под действием каких-либо факторов меновая ценность труда возрастет, то предложение труда превысит потребительский спрос на него, а следовательно, потребительная ценность снизится. Такая ситуация способствует оттоку рабочей силы из организации, развитию конкуренции между работниками за более выгодную сферу приложения своих конкурентных преимуществ на основе свободного труда, роста личных доходов. Развивается своеобразная форма экономического принуждения к нахождению для работника рыночной ниши, благоприятствующей активизации его конкурентоспособности и обеспечивающей ему устойчивое конкурентное преимущество на рынке.

В свою очередь снижение меновой ценности труда способствует уменьшению предложения труда и возникновению дефицита рабочей силы, а следовательно, возрастанию потребительной ценности труда. Постепенное сокращение свободной рабочей силы приводит к ужесточению требований к работодателю со стороны работников, смягчению иммиграционной политики. Усиливается конкуренция между работодателями за более эффективное использование конкурентных преимуществ персонала. Потребительский спрос заставляет работодателей конкурировать в привлечении новых работников и повышении потребительной ценности труда уже работающих сотрудников. Все это вынуждает работодателей заниматься не только активным поиском сотрудников внутри и вне своих организаций, но и обеспечивать достойное применение их способностей в решении приоритетных бизнес-задач, стать более результативными на каждом рабочем месте (должностной позиции).

Движение персонала в содержательном плане предстает как механическое изменение численности и структуры персонала в организации, обусловленное механизмом функционирования рынка труда. По сути, движение персонала есть результат диалектики двух воспроизводственных процессов человеческих ресурсов – обращения и использования. Процесс движения человеческих ресурсов начинается в сфере обращения в форме обязательства работника осуществлять труд соответствующего количества и качества в обмен на обязательство работодателя вознаграждать его в определенном размере, а заканчивается в сфере использования (потребления) в форме обмена труда на зарплату. Эти сферы несут разную функциональную нагрузку, различаются способами и формами аккумуляции и регулирования конкурентных преимуществ персонала, характером влияния на эффективность производства и положение наемных работников.

Движение персонала, выражая в сущностном плане отношения купли-продажи рабочей силы, ориентировано на достижение равновесности спроса  $D$  и предложения  $S$  человеческих ресурсов ( $D \approx S$ ). *Спрос на рабочую силу* является производным от спроса на товары и услуги, поскольку отражает спрос на продукт, производимый с помощью этого ресурса. Спрос на рабочую силу определяется наличием (достаточностью) работников  $D = \{D_1, D_2, D_3, \dots, D_n\}$  (где  $D_n$  –  $n$ -й работник организации) в целом по предприятию и его подразделениям  $D_i = \{D_{1i}, D_{2i}, D_{3i}, \dots, D_{mi}\}$  (где  $D_{mi}$  –  $m$ -й работник  $i$ -го подразделения) для достижения бизнес-целей. *Предложение рабочей силы*  $S = \{S_1, S_2, S_3, \dots, S_n\}$  (где  $S_n$  –  $n$ -й работник организации) в целом по предприятию и его подразделениям  $S_i = \{S_{1i}, S_{2i}, S_{3i}, \dots, S_{mi}\}$  (где  $S_{mi}$  –  $m$ -й работник  $i$ -го подразделения) определяется совокупностью трудоспособного населения, активно претендующего на рабочие места, которые обеспечивают доход в качестве единственного источника средств существования. Движение персонала обеспечивает реальную свободу предложения и спроса рабочей силы, достижение равновесной цены труда, более обоснованный выбор наемными работниками рабочего места (должностной позиции) в стратифицированной системе разделения труда в соответствии с их конкурентными преимуществами.

С количественной точки зрения равновесность спроса и предложения на труд в организации ( $D \approx S$ ) предполагает достижение полной укомплектованности рабочих мест работниками. Движение персонала позволяет работодателю быстро реагировать на процессы, происходящие во внешней среде,

адаптируя численность персонала к потребительскому спросу. По существу, работодатели при увеличении потребительского спроса прибегают к использованию добавочных (набора со стороны) или альтернативных источников рабочей силы (временные работники, краткосрочные контракты, наем на конкретную работу, неполный рабочий день и т.д.). А при снижении потребительского спроса на труд работодатели для высвобождения излишней численности работников ориентируются на использование директивных и недирективных методов сокращения персонала (контрактация ответственности, аттестация персонала, поэтапная реорганизация, командообразование, создание искусственного «внешнего врага», угрожающего существованию организации и т.д.). Иначе говоря, достижение количественной равновесности спроса и предложения на труд опосредуется перемещениями работников с одного предприятия на другое, т.е. внешним движением персонала.

Внешнее движение персонала – это перемена рабочего места, сопровождаемая переходом работника с одного предприятия на другое. В общей массе принято выделять два потока движения: прием на работу в организацию  $D_{\text{прием}}$  и увольнение с работы из организации  $D_{\text{увол}}$ . Прием на работу  $D_{\text{прием}}$  представляет собой ряд действий, предпринимаемых организацией для привлечения кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией. Увольнение работника из организации  $D_{\text{увол}}$  есть прекращение трудового договора между администрацией-работодателем и наемным работником. Увольнение может произойти по объективным и субъективным причинам. Увольнения по объективным причинам составляют выбытия работников из организации по причинам естественно-биологического, социально-экономического, производственного или государственного характера в связи с достижением пенсионного возраста, призывом в Вооруженные силы, более эффективным использованием ресурсов труда, поступлением на учебу и т.п. К увольнениям по субъективным причинам относят выбытия работников из организации по собственному желанию и по инициативе администрации за нарушение трудовой дисциплины.

Достижение *количественной равновесности спроса на труд и его предложения* ( $D \approx S$ ) актуально в организациях, для которых свойственны сезонные «взлеты» и падения спроса на товар, трудодефицитная конъюнктура (спрос на рабочую силу выше ее предложения), низкая покупательная способность основной части реальных и потенциальных работодателей, высокая мобильность рабочей силы, преобладание средне- и малоквалифицированного труда. В известной степени, можно говорить, что в организациях, основанных на физическом труде, где определяющую роль в развитии рабочей силы играет капитал, акцент делается на достижении количественной сбалансированности спроса на труд и его предложения.

Специфика достижения количественной равновесности спроса и предложения на труд обуславливает соответствующие виды конкурентоспособности персонала, такие как устойчивая, временная (полуустойчивая), неустойчивая, ситуативная.

Устойчивая конкурентоспособность персонала характерна для лиц с устойчивой занятостью у одного работодателя, т.е. объединенных внутренним рынком труда. Временная характерна для лиц с частичной занятостью у ряда работодателей, т.е. привлекаемых для выполнения работ небольшой продол-

жительности в ряде организаций. Неустойчивая характерна для лиц, формирующих свободный рынок труда. Свободный рынок труда предполагает свободное перемещение рабочей силы между отдельными рынками, отсутствие ограничений в части увольнений, договоренностей об уровне зарплаты, но при этом действенную систему пособий по безработице и очень сильные стимулы активного поиска работы для безработных. Ситуативная конкурентоспособность (или «случайностная») зависит от конкретного набора обстоятельств, которые сильно влияют на конкурентоспособность персонала конкретного предприятия в конкретное время, т.е. от внешних и от внутренних ситуаций, в которых функционирует персонал.

В организациях, основанных на знаниях с быстрым развитием новых технологий и сменой технических навыков, определяющей стороной выступают интеллект, квалификация персонала, творческий потенциал, талант специалистов, способных генерировать новые идеи, а, следовательно, возрастает значимость качественной стороны движения персонала. Основой внутренних механизмов качественной гармонизации спроса и предложения рабочей силы выступает бесконечная дробность процессов, которая высвечивает статистическую закономерность достижения равновесности спроса на труд и его предложение ( $D \approx S$ ) в зависимости от производительности и качественных параметров труда; конкурентоспособности работников; уровня цен на товары, в производстве которых используется конкретная рабочая сила; инвестиционного цикла и воспроизводства рабочих мест.

Исходя из сказанного выше достижение качественной равновесности спроса и предложения человеческих ресурсов в организации ориентировано на работодателя, на его спрос в корпоративной конкурентоспособности персонала  $K_{по}$ , позволяющей в наибольшей степени удовлетворять потребности рынка в материальных, духовных благах и услугах с наименьшими экономическими, экологическими и социальными издержками:  $K_{по} = f(S; D)$ .

Корпоративная конкурентоспособность персонала  $K_{по}$  комбинирует различные индивидуальные конкурентоспособности работников  $K_{рi}$  на началах тесной кооперации и разделения труда:  $K_{по} = f(K_{р1}, K_{р2}, K_{р3}, \dots, K_{рn})$ . Объединение конкурентоспособности отдельных работников  $K_{рi}$ , связанных друг с другом посредством взаимного обмена деятельностью, предполагает достижение синергетических конкурентных превосходств персонала  $K_{по}$ .

Конкурентоспособность работника – это его способность к индивидуальным достижениям в труде, представляющим собой вклад в достижение организационных целей. Стержнем конкурентоспособности работника, как и любого товара, являются его компетенции  $У_{рi}$ , соответствующие рыночной потребности в функциональном качестве труда. Поскольку владение компетенцией не является процессом застывшим, законченным, требуется постоянное обновление имеющихся знаний и навыков и приобретение новых. В экономической литературе явление периодического колебания объемов и продолжительности производства и сбыта продукта называют жизненным циклом продукта. Применительно к компетенции персонала можно также говорить о ее жизненном цикле. Жизненный цикл компетенции  $T_{рi}$  внешне похож на геометрию жизненного цикла товара. Основные параметры компетенции изменяются во времени циклически, с закономерными и поддающимися измерению интервалами: формирование (приобретение) компетенции, актив-

ное использование, угасание (устаревание). Итак, конкурентоспособность работника  $K_{pn}$ , характеризующая меру удовлетворения рыночной потребности в труде [4], находится в функциональной зависимости от уровня развития и жизненного цикла компетенции работника:  $K_{pn} = f(Y_{pn}, T_{pn})$ .

Конкурентное преимущество человеческого ресурса тем выше, чем технологичнее взаимосвязи, соединяющие компетенции отдельных работников  $Y_{pn}$  в корпоративную  $Y_{по} = f(Y_{pn_1}, Y_{pn_2}, K_{pn_3}, \dots, K_{pn_n})$ , чем синхроннее зависимости, согласующие жизненные циклы компетенции отдельных работников  $T_{pn}$  с жизненным циклом корпоративной компетенции персонала  $T_{по} = f(T_{по_1}, T_{по_2}, T_{по_3}, \dots, T_{по_n})$ , а последнюю с жизненным циклом производимого товара или услуги  $T_{тов}$ , а также с жизненным циклом организации  $T_{орг}$ :  $K_{по} = f(S; D) = f(Y_{по}, T_{по})$ .

Таким образом, достижение организационной конкурентной устойчивости, качественной сбалансированности спроса на труд и его предложения, а следовательно, пропорциональности распределения работников в системе рыночного разделения труда означает, что организация, достигая своих целей в труде, позволяет работнику совершенствовать свои компетенции ( $Y_{по} \approx Y_p$ ) и максимально долго использовать их в данной организации ( $T_{по} \approx T_p$ ), т.е. ( $K_{по} \approx K_{pn}$ ).

Необходимо отметить, что своеобразие воспроизводства человеческих ресурсов в условиях современной научно-технической революции состоит в том, что в наиболее конкурентоспособных организациях взаимодействие индивидуальной и корпоративной конкурентоспособности персонала не просто стремится к их соответствию (или выступает в форме соответствия), а наоборот, все естественнее пробивает себе дорогу тенденция опережающего развития корпоративной конкурентоспособности по сравнению с индивидуальной, позволяющего снижать общественно необходимые затраты труда, т.е. ( $K_{по} \geq K_{pn}$ ). Следовательно, чтобы быть эффективным, не снижать достигнутого уровня индивидуальной конкурентоспособности каждого работника, работодателю необходимо создавать условия для максимально возможного развития корпоративной компетенции персонала и удлинения ее жизненного цикла, т.е. совершенствовать ее, по крайней мере, такими же темпами, какими меняются окружающие условия, а чтобы предвосхищать будущее, персонал должен совершенствовать свою конкурентоспособность еще быстрее.

В зависимости от соотношения интегральных критериев ( $Y_{по}, Y_{pn}, T_{по}, T_{pn}$ ) конкурентоспособность персонала может быть трех видов: эксклюзивная, диверсификационная, селективная.

Эксклюзивная конкурентоспособность персонала предполагает развитие таких конкурентных преимуществ персонала (работника), которые в наибольшей степени соответствуют высшему уровню качества труда и тем самым обеспечивают наибольшую выгоду работодателю. Работодатель, ориентированный на эксклюзивную конкурентоспособность персонала, несет дополнительные расходы и усилия по ее привлечению и созданию условий для ее эффективного использования (защищенность рабочего места от влияния рынка, гарантия занятости на длительную перспективу, удобные дни и часы работы, стопроцентная оплата больничных листов и отпусков, гарантированное пенсионное обеспечение, обучение и переквалификация за счет работода-

теля, членство в профессиональных союзах и т.д.). Диверсификационная конкурентоспособность персонала определяет такое функциональное качество рабочей силы, которое широко доступно на рынке труда. В основе этой конкурентоспособности лежит многопрофильная подготовка персонала (работника) с ориентацией на поливалентную квалификацию, т.е. комплекс знаний, умений, навыков выполнения работ, относящихся к разным профессиям. Как правило, это рабочая сила массового спроса, не имеющая особых трудовых навыков (т.е. без длительной специальной подготовки) и способная выполнять простые, повторяющиеся действия, которые легко запомнить. Основными характеристиками данного вида конкурентоспособности персонала являются достаточно высокая адаптированность персонала (работника) к условиям неопределенности экономической конъюнктуры, нестабильность занятости во времени, низкая цена рабочей силы. Селективная конкурентоспособность персонала занимает промежуточное положение между двумя названными выше видами конкурентоспособности.

Устойчивое (корпоративное или индивидуальное) конкурентное преимущество экономической субъект (работодатель, работник) стремится достичь посредством перемещения своих наличных ресурсов в соответствии со своими текущими и стратегическими целями, т.е. благодаря внутреннему движению персонала.

Внутреннее движение персонала – это механическое изменение численности и структуры персонала в организации путем перемещения работников с одних рабочих мест на другие внутри организации. Внутреннее движение персонала обусловлено стремлением достичь устойчивого конкурентного преимущества для реализации текущих и стратегических целей организации и работника.

Виды внутреннего движения характеризуются неопределенностью и многообразием, связанным с различным статусом его участников, со специфическими социально-экономическими интересами каждого из них, неоднозначностью их поведения, многоаспектностью их функционирования. Для приведения системы конкурентоспособности в равновесное состояние возможны квалификационное (или профессиональное) и межпрофессиональное движения, линейное (или межцеховое, т.е. перемещение работников между цехами, отделами и другими подразделениями организации), социальное (или административное, т.е. переход работников из одной категории персонала в другую), расширение выполняемых функций работником за счет ряда дополнительных (совмещение профессий, многостаночное обслуживание и т.п.).

Внутреннее движение персонала позволяет работодателю:

- снизить затраты по отбору рабочей силы и уменьшить риск ошибки при заполнении вакансий, так как предприятие обладает обширной информацией о собственных работниках и ограниченной о качестве работников внешнего рынка;
- сократить издержки на обучение вновь принятых путем продвижения по службе работников предприятия, получивших некоторые навыки в процессе работы (если предприятие заполняет рабочие места с помощью внешнего рынка труда, ему придется финансировать обучение вновь принятых работников);

- оптимизировать расстановку персонала по рабочим местам в зависимости от уровня конкурентоспособности работников и корпоративной конкурентоспособности персонала;
- стимулировать работников в плане поддержания дисциплины, повышения эффективности труда и повышения квалификации.

Итак, движение персонала представляет единый социально-экономический процесс, охватывающий внешнее движение  $D_{\text{внеш}}$  в сфере обращения человеческих ресурсов и внутреннее  $D_{\text{внутр}}$  в сфере их потребления, вызванный наличием дисбаланса между корпоративной конкурентоспособностью персонала  $K_{\text{по}}$  и конкурентоспособностью работника  $K_{\text{рл}}$ :

$$D_{\text{пер}} = (D_{\text{прием}} + D_{\text{увол}}) + D_{\text{внутр}} = D_{\text{внеш}} + D_{\text{внутр}}, \text{ если } K_{\text{по}} \neq K_{\text{рл}}.$$

Внешний  $D_{\text{внеш}}$  и внутренний  $D_{\text{внутр}}$  виды движения персонала тесно взаимосвязаны и взаимообусловлены. Игнорирование причинно-следственной взаимосвязи между этими видами движения персонала ведет, во-первых, к непониманию движения персонала как диалектической системы, движущей силой и источником развития которой является возникновение, становление и разрешение внутренне присущих противоречий между спросом и предложением, потребительной и меновой ценностью труда; во-вторых, к невозможности определить предмет, на который направлена деятельность рыночного субъекта, раскрыть существенные черты, причины, а также механизм регулирования процессов движения кадров, разграничить ответственность государства, предприятий и отдельного работника; в-третьих, к отрыву теоретических разработок, рекомендаций по регулированию движения персонала от их практической реализации для повышения корпоративной конкурентоспособности (см. таблицу).

**Виды движения персонала в зависимости от конкурентоспособности внутреннего рынка труда  $K_{\text{врт}} = f(K_{\text{по}} \cap K_{\text{р}})$**

Длительность жизненного цикла компетенции персонала	Уровень компетенции персонала		
	$Y_{\text{по}} > Y_{\text{рл}}$	$Y_{\text{по}} \approx Y_{\text{рл}}$	$Y_{\text{по}} < Y_{\text{рл}}$
$T_{\text{по}} > T_{\text{рл}}$	Внутреннее движение: квалификационное движение	Внутреннее движение: профессиональное движение	Движение с ориентацией на внутренние источники рабочей силы
$T_{\text{по}} \approx T_{\text{рл}}$	Внутреннее движение: социальное движение	Расширение выполняемых функций работником	Внешнее движение: найм персонала
$T_{\text{по}} < T_{\text{рл}}$	Движение с ориентацией на внешние источники рабочей силы	Внешнее движение: увольнения по объективным причинам	Внешнее движение: увольнения по субъективным причинам

Ситуация ( $Y_{\text{рл}} > Y_{\text{по}}$ ) на внутреннем рынке труда, связанная с разрывом между требуемым уровнем компетенции и наличным уровнем у работника, не располагает к «засиживанию» в данной организации. Работник как собственник рабочей силы стремится увеличить прибыль от участия в производственно-коммерческой деятельности с учетом возросших способностей к труду. И в ситуации ( $Y_{\text{рл}} > Y_{\text{по}}$ ) только при переходе на другое рабочее место можно



достичь положительных социально-экономических результатов, полнее реализуя свои способности и квалификацию, получая существенное увеличение своего дохода и статуса, расширяя возможности для поддержания или дальнейшего развития конкурентных преимуществ.

В свете реформ, происходящих в бизнесе, демографических сдвигов и стремительного развития новых технологий организации нуждаются в квалифицированных конкурентных работниках гораздо больше ( $Y_{по} > Y_{рп}$ ), чем последние в своих работодателях ( $Y_{рп} > Y_{по}$ ). И теперь профессионал может не только сам выбирать работодателя, но и диктовать, на каких условиях он будет на него работать.

Необходимо отметить, что сегодня работник берет на себя ответственность за поддержание своей конкурентоспособности на рынке труда и сам выбирает средства достижения личной цели в профессиональной деятельности. При этом работник достаточно ясно представляет себе новые возможности поддержания своих конкурентных преимуществ, четко распоряжается имеющимися ресурсами с учетом особенностей внутриорганизационной и внеорганизационной реальности и главное – со своими собственными целями, желаниями и установками, связанными с трудовым опытом и деятельностью на протяжении трудовой жизни.

В случае ( $T_{по} > T_{рп}$ ) жизненный цикл компетенции работника изначально и объективно является «укороченным», непосредственно зависящим от внешней среды: рынка труда предприятия, региона, страны. В условиях, где предметные материально-вещественные факторы производства отчуждаются от носителя рабочей силы и противостоят ему как чужая собственность, как капитал, работники рассматривают занятость в организации скорее как возможность овладения разнообразными навыками, компетенциями, дополняющими и развивающими человека, т.е. как удлинение жизненного цикла своей компетенции. Работник стремится удлинить жизненный цикл своей компетенции не только и не столько путем поддержания своей конкурентоспособности внутри конкретной организации, а путем развития конкурентных преимуществ, представляющих интерес для других работодателей, т.е. ориентирован на повышение общей конкурентоспособности на рынке труда, а не только организационной в рамках одной организации. В этой ситуации для работодателя просто не имеет смысла вкладывать деньги в тех, кто дает минимальную отдачу на вложенный капитал.

Напротив, если система «конкурентоспособность рынка труда» не ставит перед собой стратегическую задачу максимально возможного удлинения жизненного цикла конкурентоспособности персонала отдельного предприятия ( $T_{по} > T_{рп}$ ), тем более работнику ( $T_{рп} > T_{по}$ ) бессмысленно ставить такую задачу. В ситуации ( $T_{рп} > T_{по}$ ) работники редко связывают свое будущее с какой-то одной организацией. Продолжительность занятости в одной организации зависит как от уровня конкурентоспособности работника ( $T_{рп}$ ), так и от стабильности бизнес-среды. Зачастую продолжительность работы в рамках одной организации ограничена 3–5 годами. Именно за этот период удается показать максимальные результаты в труде, развить компетенции, избежать профессионального выгорания специалиста или руководителя. Неслучайно в качестве критерия выбора организации как места работы большинство наемных работников рассматривают наличие программ, которые повышали бы их

конкурентность на рынке труда. И организациям, чтобы быть конкурентными в этой ситуации ( $T_{рл} > T_{по}$ ), нужно быстро подстраиваться под создавшиеся условия на рынке труда, отдавая себе отчет, что они не имеют столь большого влияния на людей в формировании их целей и стремлений в труде; что они не могут зачастую предоставить работнику возможности для долговременной занятости. В этой связи организации предпочитают нанимать сотрудников не на «работу», а на проекты; не для того, чтобы они были на работе, а для того, чтобы они сделали что-то конкретное для организации; и увольнение с предприятия не считается предательством.

Итак, движение персонала в рыночных условиях выполняет две функции – экономическую и социальную.

Экономическая функция движения персонала предполагает «доставку» требуемой рабочей силы к изменяющимся или вновь создаваемым рабочим местам в организации, восстановление постоянно нарушающегося в силу многих причин баланса между индивидуальной и корпоративной конкурентоспособностью персонала. Эта функция способствует переливу человеческих ресурсов из одних сфер приложения труда в другие. Она предполагает наиболее полное удовлетворение рыночной потребности в корпоративной конкурентоспособности персонала в изменяющихся экономических условиях с тем, чтобы содействовать экономическому росту организации, повышению производительности труда.

Социальная функция движения персонала определяется возможностью реализации индивидуального потребительского выбора работника и работодателя, действующих рационально и стремящихся к достижению своих частных интересов в труде. Во-первых, созданию широких возможностей для реализации работником своих жизненных запросов и способностей на основе свободного труда и роста личных доходов. Во-вторых, развитию конкуренции между работниками за более выгодные сферы приложения труда. В-третьих, усилению конкуренции между работодателями за личность компетентного работника, за более эффективное использование его человеческого капитала.

Следует заметить, что экономическая и социальная функции движения персонала на разных этапах развития рыночной системы имеют разное значение, это связано с изменением положения работника в производственно-коммерческой деятельности. Кроме того, движение персонала может происходить в направлениях, не соответствующих интересам как общества и организации, так и работника, а следовательно, нарушать равновесность в системе конкурентоспособности внутреннего рынка труда, т.е. реализация функций движения персонала может иметь негативный характер.

Негативное проявление экономической функции движения персонала связано с чрезмерными издержками как для самих перемещающихся, так и для организации, общества в целом.

Социальная функция движения персонала связана с возможностью возникновения таких негативных изменений в организации, как вред, наносимый здоровью персонала угрозой перемещения внутри организации и тем более увольнения из организации. Для работника это стресс, переживания, интеллектуальные и физические перегрузки или недогрузки, что не может не отразиться на его здоровье. Так, по одной из американских медицинских шкал увольнение приравнивается к 70 пунктам, что равносильно смерти близкого

родственника. Особенно сильно переживают перемещения на новые рабочие места и увольнения с работы люди зрелого и предпенсионного возраста: у них развивается комплекс неполноценности.

Итак, движение персонала, наполняясь в рыночных условиях новым социально-экономическим содержанием, представляет процесс перемещения работников, связанных с нарушением равновесности в системе конкурентоспособности внутреннего рынка труда ( $K_{\text{врт}} = f(K_{\text{по}} \cap K_{\text{р}})$ ). В этом контексте движение персонала ориентировано, во-первых, на поиск наиболее ценных для бизнеса сотрудников, отдача от которых в управленческой или профессиональной деятельности значительно больше, чем от других; во-вторых, на деловую оптимизацию бизнес-процессов путем достижения оптимального соответствия между «потоксом привлечения человеческих ресурсов» и «потоксом должностных компетенций», позволяющее удовлетворить потребности в труде как организации, так и наемного работника; в-третьих, на экономическую оптимизацию деятельности предприятия путем содействия в реализации потенциала лучших специалистов, повышения эффективности их труда, воспитания у них чувства приверженности, лояльности к организации.

### Литература

1. *Сотникова С.И.* Карьерная логистика: опыт, проблемы, перспективы. *Кадровик: кадровый менеджмент.* 2008. № 5. С. 30–38.
2. *Сотникова С.И.* Конкурентоспособность рынка труда: генезис социально-экономического содержания // *Маркетинг в России и за рубежом.* 2006. № 2. С. 95–107.
3. *Сотникова С.И.* Управление карьерой: Учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2001. 408 с.
4. *Сотникова С.И., Маслов Е.В., Глазырин С.Ю.* Управление конкурентоспособностью персонала: Монография. Новосибирск: НГУЭУ, 2006. 302 с.
5. *Томиллов В.В., Сотникова С.И.* Экономико-организационные основы управления маркетингом рабочей силы. СПб.: Изд-во «Литера Плюс», 2000. 260 с.

### Bibliography

1. *Sotnikova S.I.* Kar'ernaja logistika: opyt, problemy, perspektivy. *Kadrovik: kadrovij menedzhment.* 2008. № 5. P. 30–38.
2. *Sotnikova S.I.* Konkurentosposobnost' rynka truda: genезis social'no-jekonomicheskogo soderzhaniја // *Marketing v Rossii i za rubezhom.* 2006. № 2. P. 95–107.
3. *Sotnikova S.I.* Upravlenie kar'erоj: Uchebnoe posobie. M.: INFRA-M, 2001. 408 p.
4. *Sotnikova S.I., Maslov E.V., Glazyrin S.Ju.* Upravlenie konkurentosposobnost'ju personala: Monografija. Novosibirsk: NGUJeU, 2006. 302 p.
5. *Tomilov V.V., Sotnikova S.I.* Jekonomiko-organizacionnye osnovy upravlenija marketingom rabochej sily. SPb.: Izd-vo «Litera Pljus», 2000. 260 p.