

Конкуренция как базовый фактор реализации рыночных отношений на рынке труда

© 2011 В.В. Лобанова

Российский государственный торгово-экономический университет

Краснодарский филиал

E-mail: ledi-valentina@rambler.ru

В статье рассматриваются вопросы конкуренции между работодателями и работополучателями, освещенные в трудах различных авторов, приводится собственное видение этих проблем.

Ключевые слова: конкуренция, рабочая сила, рынок труда.

Проведенный критический анализ научных представлений в части организации процессов на рынке трудовых ресурсов стал фундаментом авторского подхода к исследованию особенностей конкуренции на рынке труда, основными моментами которого являются:

- принципы организации рынка трудовых ресурсов и их специфика;
- современные подходы к определению конкуренции и возможности их использования применительно к конкуренции на рынке труда;
- понятие, значение и виды конкуренции на рынке труда.

Всеобщие принципы организации рыночного пространства достаточно подробно охарактеризованы Б.А. Райзбергом, однако нуждаются в адаптации к специфике отношений, в том числе и конкурентных, на рынке труда (см. таблицу).

Из приведенных определений видно, что общие принципы организации рыночного пространства вполне подходят и для организации функционирования труда, при этом на рынке труда большое значение имеет реализация принципов социальной защиты, государственного регулирования и экономической ответственности; поскольку хозяйствующие субъекты обладают определенной финансовой устойчивостью, постольку для работополучателя его личная финансовая устойчивость определяется размером заработной платы, которая должна выплачиваться ему регулярно, в срок, в соответствии с взаимно согласованными условиями трудового договора.

Принцип конкуренции относится к числу базовых принципов рыночной модели хозяйствования и получил свое достаточное рассмотрение в трудах отечественных и зарубежных ученых.

Специфика основных принципов формирования рыночного пространства на рынке труда

Принцип	Общий рынок*	Рынок труда (сформулировано автором)
Свободный выбор видов и форм деятельности	Право любого хозяйствующего субъекта выбирать желаемый, целесообразный, выгодный, предпочтительный вид экономической деятельности	Трудоспособность является специфическим товаром, реализуемым его собственником без ограничений
Всеобщность рынка	Проникновение товарно-денежных отношений во все сферы и сектора экономики	Распространение товарно-денежных отношений на всех сегментах рынка труда
Равноправие рыночных субъектов с разными формами собственности	Экономические права субъектов экономики не должны зависеть от формы собственности	Не допускается при приеме на работу применение стоп-факторов пола, возраста, вероисповедания, расы и т.д. При этом существуют объективные ограничения при приеме на работу отдельных категорий персонала (например, отсутствие судимости)
Свободное ценообразование	Цена формируется в результате торга на основе взаимного соглашения между продавцом и покупателем в итоге взаимодействия спроса и предложения	Цена на труд формируется при переговорах соискателей и работодателей и корректируется в зависимости от конкретного предложения вакансии и профессиональной компетенции соискателя
Саморегулирование хозяйственной деятельности	Механизм рыночного саморегулирования включает (во взаимодействии) рыночную цену, соотношение спроса и предложения и конкуренцию	Рынок труда относится к числу рынков с ограниченной конкуренцией, на нем применяется регулирование минимального размера оплаты труда, однако при этом используются механизмы рыночного ценообразования на трудоспособность, рыночная конъюнктура на рынке труда и конкуренция (работодателей и работополучателей)

Окончание таблицы

Принцип	Общий рынок*	Рынок труда (сформулировано автором)
Принцип договорных отношений	Применение договоров, контрактов, соглашений при организации взаимодействия между хозяйствующими субъектами	Заключение индивидуальных и коллективных договоров между работодателями и работополучателями
Экономическая ответственность	Необходимость компенсации нанесенного урона его виновниками	Возмещение материального ущерба, морального ущерба, неустойки, связанной с досрочным расторжением трудового договора, оплата пенсий по инвалидности
Самофинансирование	Необходимость для хозяйствующих субъектов самостоятельно покрывать все финансовые расходы на свое существование и развитие	Самостоятельность финансирования деятельности домохозяйств работополучателей, необходимость экономической ответственности и финансовой культуры
Децентрализация управления и хозяйственная самостоятельность	Незакрепощенный режим хозяйственной деятельности граждан, предприятий, фирм	Самостоятельный выбор работополучателем сферы труда, профессиональной группы, сферы деятельности, должности и условий оплаты труда
Государственное регулирование	Упорядочивающее воздействие, представляющее неотъемлемое условие надежности рынка	Централизованное воздействие, направленное на комплексное формирование инфраструктуры рынка труда, определение правил его функционирования и обеспечение их единообразного исполнения
Конкуренция	Цивилизованная форма борьбы за существование	Сочетание процессов конкуренции работополучателей на выгодные с их точки зрения вакансии и конкуренции работодателей за отдельных работополучателей, обладающих уникальной профессиональной компетенцией
Механизм социальной защиты	Социальная защита населения от неблагоприятных или непредвиденных последствий	Механизмы государственной социальной защиты, поддержания занятости

* Курс экономики / под ред. Б.А. Райзберга. М., 2006. С. 227.

Наиболее распространенными исследовательскими подходами к его изучению и реализации являются поведенческий, структурный и инновационный подходы.

Поведенческий подход рассматривает конкуренцию как процесс:

- честное, без сговора, соперничество ведется между продавцами (или покупателями) за наиболее выгодные условия продажи товара¹;
- конкуренция есть стремление как можно лучше удовлетворить критериям доступа к редким благам²;
- рыночной конкуренцией называется борьба за ограниченный объем платежеспособного спроса потребителей, ведущаяся фирмами на доступных им сегментах рынка³.

В современном понимании и развитии положений поведенческого подхода конкуренция представляет собой процесс взаимодействия субъектов конкуренции и отношений между ними, имеющий в качестве объективной основы конкурентное поведение потребителей, выраженное в объеме конкурентного платежеспособного спроса, и направленный на обеспечение результативности и эффективности конкурентных процессов. Конкурентное поведение потребителей

выражается в их деятельности, нацеленной на изучение всех возможных конкурентных предложений, их оценку на основании критериев потребительского выбора и выбор наиболее конкурентоспособной продукции, товаров, работ, услуг⁴.

Структурный подход описывает конкуренцию как определенное состояние рынка, характеризующееся тем, что отдельные покупатели и продавцы не могут влиять на цену, но формируют ее своим вкладом спроса и предложения. Другими словами, это такой тип рыночной структуры, где рыночное поведение продавцов и покупателей заключается в приспособлении к равновесному состоянию рыночных условий.

Признаки совершенной конкуренции:

- бесконечное множество равноценных продавцов и покупателей;
- однородность и делимость продаваемой продукции;
- отсутствие барьеров для входа или выхода с рынка;
- высокая мобильность факторов производства;
- равный и полный доступ всех участников к информации (цены товаров)⁵.

Инновационный подход к конкуренции предложен Й. Шумпетером и получил развитие в трудах Ф. Хайека. Й. Шумпетер определял конкуренцию как соперничество старого с новым, с инновациями⁶. Ф.А. фон Хайек отмечает, что конкуренция - процесс, посредством которого люди получают и передают знания. По его мнению, на рынке только благодаря конкуренции скрытое становится явным.

Конкуренция ведет к лучшему использованию способностей и знаний. Большая часть достигнутых человеческих благ получена именно путем состязания, конкуренции. Конкуренция требует рационального поведения как условия пребывания на рынке. Конкуренция стимулирует рациональность.

Конкуренция не может функционировать среди людей, лишенных предпринимательского духа. Конкуренция - особый метод воспитания умов, великих изобретателей и предпринимателей.

Сторонники традиций не должны навязывать другим свою неприязнь к новшествам. Ущерб терпят консерваторы, оказывающие сопротивление новому. Конкуренция - процесс доказывания правоты меньшинства - новаторов. Конкуренция усиливает эффективность, меняет привычки, призывает к большей внимательности, что совершенно бесполезно в бесконкурентных условиях. Конкурентов мы воспринимаем с раздражением, ибо они мешают нам спокойно жить⁷.

Отметим, что наиболее адекватными методическими подходами к исследованию конкуренции на рынке труда и построению целостной системы научных представлений в данной проблемной области экономических исследований являются поведенческий и инновационный подходы. При этом поведенческий подход позволяет охарактеризовать содержание и значение конкуренции на рынке труда, а также дифференцировать ее виды в зависимости от характера и направленности конкурентных отношений и участвующих в них субъектов. Инновационный подход позволяет раскрыть содержание личной конкурентоспособности и обозначить основные направления ее роста.

Понятие, значение и виды конкуренции на рынке труда в авторском понимании можно охарактеризовать следующим образом. На рынке труда возможна конкуренция двух видов, каждый из которых обладает определенной спецификой и направленностью, определяющей состав объектов, субъектов и предмета конкурентных процессов:

- конкуренция наемных работников за рабочие места;
- конкуренция работодателей за работников.

Определить конкуренцию наемных работников за рабочие места можно как процесс состязательного поведения работодателей на рынке труда, направленный на занятие привлекательных вакансий при условиях: 1) превышения числа соискателей над количеством вакансий и 2) применения конкурентных процедур рекрутинга, отбора, найма персонала и управления карьерой внутри организации.

Субъекты данного вида конкуренции - наемные работники, обладающие трудоспособностью, складывающейся из профессиональной компетенции (способность к выполнению круга профессиональных задач), профессионального опыта (опыт решения определенных количества профессиональных задач), личной (профиль личности) и организационной (способность к участию в трудовой деятельности внутри организации) компетенций. Занятие конкретной вакансии соискателем в условиях конкуренции означает его выигрыш в конкурентной борьбе, который, впрочем, может быть определен как его личной конкурентоспособностью, так и состоянием конъюнктуры сегмента рынка труда, а также влиянием факторов конкурентной среды сегмента рынка труда, таких как внезапная острая потребность в кадрах, массовый набор кадров, возможность немедленно приступить к работе и т.д.

Объект конкуренции рассматриваемого вида - конкретная вакансия, обладающая определенной привлекательностью в глазах соискателей, готовых для ее занятия подвергнуться конкурентным процедурам привлечения, отбора, найма и управления карьерой, а также применить специализированные инструменты конкурентной борьбы, выраженные в снижении кандидатских ожиданий относительно состава трудовой деятельности, оплаты труда, условий труда, льгот и компенсаций.

Предмет конкуренции указанного вида - личная конкурентоспособность соискателя вакансии, выраженная в комплексе функциональных характеристик его в качестве индивидуального трудового ресурса, позволяющих соискателю выполнять определенный вид трудовой деятельности на одинаковом или лучшем уровне в сравнении с другими соискателями. Предмет конкуренции является связующим звеном между субъектами и объектами конкуренции, детерминируя причинную связь между конкурентной активностью работодателей и их шансами на занятие определенных вакансий в условиях конкуренции на конкретном сегменте рынка труда.

Признаками присутствия данного вида конкуренции являются:

- наличие как минимум двух кандидатов на вакансию, прошедших предварительный отбор и

подтвердивших свою реальную трудоспособность (на основе имеющегося профессионального опыта, рекомендаций с предыдущих мест работы, результатов исследования профессионального уровня на основе методов анкетирования, кейс-стади и ассесмент-цетра);

- применение конкурентных процедур предварительного и окончательного отбора соискателей на конкретную вакансию;

- отсутствие искусственных “барьеров входа” и несправедливых дискриминационных условий для соискателей;

- прозрачность процесса рекрутинга, отбора и найма соискателей;

- применение количественных показателей и методик оценки уровня реальной трудоспособности, позволяющих повысить уровень обоснованности принимаемых кадровых решений;

- занятость наиболее конкурентоспособного соискателя и отсеив остальных соискателей как результат конкурентного замещения вакансии.

Формы проявлений конкуренции работодателей за рабочие места включают в себя:

- участие в конкурентных процедурах найма в качестве новых работников. При этом каждый соискатель проходит предварительный отбор и непосредственно конкурсу, представляющий собой последовательность решения конкретных задач из трудовой деятельности. Проведение конкурса в конкурентном режиме, когда соискатель видит наличие и функциональность своих конкурентов, способствует максимальной мобилизации личного трудового ресурса, выявлению его реальной функциональности, а также обоснованному снижению кандидатских ожиданий, позволяющему извлекать дополнительный экономический эффект от конкурентных процессов, выражаемый в системном снижении ставок заработной платы в условиях конкуренции;

- участие в конкурентных процедурах найма в качестве уже действующих работников предприятия. В этом случае соискатели оповещаются о наличии и составе новых вакансий с использованием корпоративных телекоммуникационных ресурсов, что обеспечивает высокий уровень информированности и позволяет активно использовать собственную трудовую ресурсную базу. Действующие работники обладают дополнительными конкурентными преимуществами, поскольку они знакомы со спецификой бизнес-процессов предприятия, знают ключевые фигуры бизнеса, не требуют ввода в должность, обучения, аттестации и связанных с этим потерь времени и корпоративных ресурсов. С другой стороны, действующие работники могут быть участниками нежелательных для системы корпоративного

управления спонтанных групп либо обладать недостаточной личной и организационной компетенцией. Конкурентный отбор позволяет обеспечить конкретную вакансию наилучшей в каждый конкретный момент времени кандидатурой соискателя, который, зная о конкурентном характере отбора, будет больше вовлечен в трудовую деятельность и заинтересован в собственном рабочем месте;

- технологии кадрового резерва, позволяющие предприятию непрерывно развивать внутреннюю ресурсную базу и добиваться экономии временных ресурсов при вхождении нового работника в должность. Целью создания и поддержания функциональности подсистемы кадрового резерва в корпоративной модели кадрового менеджмента является непрерывное внутреннее воспроизводство кандидатов на вакансии, обеспеченное непрерывным их образованием и повышением квалификационного уровня с использованием практических задач трудовой деятельности. Сам факт наличия подобного резерва и возможности участия в нем уже становится значимым фактором формирования внутренней конкурентной среды, заставляя и действующих, и потенциальных кандидатов непрерывно самосовершенствоваться, повышать свой профессиональный уровень и функциональность, что должно способствовать повышению эффективности использования трудовых ресурсов и превращению их в “человеческий капитал”, - уникальное корпоративное конкурентное преимущество;

- конкурентные аттестации персонала, проводимые как в отношении конкретных работников, уже занимающих определенные должности, так и в отношении кандидатов из кадрового резерва, претендующих на эту должность. Дух конкуренции в этом случае является самым лучшим стимулирующим фактором, препятствующим размыванию мотивов трудового поведения и способствующим активизации трудового поведения действующих работников. В случае выявления по итогам конкурентной аттестации персонала кандидатов с профессиональной компетенцией, превышающей уровень работника, замещающего вакантную должность, должна производиться соответствующая ротация и уведомление персонала с использованием внутренних телекоммуникационных ресурсов. Такой подход обеспечит специфическое адвокатирование конкуренции внутри корпоративной модели кадрового менеджмента, призван способствовать росту интереса действующих работников к планированию и реализации профессиональной карьеры внутри организации.

Конкуренция работодателей за работников может быть охарактеризована как процесс их со-

ствязательного поведения, обусловленный: 1) превышением числа предложений работы над реальным количеством соискателей в конкретном сегменте рынка труда; 2) наличием работников с уникальной профессиональной компетенцией (“человеческий капитал”), привлечение на работу которых обеспечит работодателю устойчивое конкурентное преимущество отраслевого масштаба; 3) применением работниками конкурентного типа поведения по поиску работы, выраженного в систематической поисковой деятельности и выборе конкретного места работы на конкурентной основе с использованием рационального подхода к оценке содержания трудовой деятельности, ставки заработной платы, условий труда, льгот и компенсаций.

Субъекты конкуренции исследуемого вида - работодатели, конкурирующие между собой за счет более конкурентоспособного сочетания параметров конкретной вакансии, которая составляет непосредственно предмет конкуренции.

Результат конкуренции данного вида - занятие работополучателями конкретной вакансии в условиях наличия выбора и альтернативных предложений со стороны работодателей-конкурентов.

Признаки указанного вида конкуренции:

- наличие как минимум двух работодателей, претендующих на привлечение конкретного работника;
- использование соискателем вакансии преимущественно рационального метода принятия решения о выборе конкретной вакансии на основе сопоставления ее параметров с предложениями конкурентов;
- замещение наиболее конкурентоспособных вакансий соискателями при одновременном наличии открытых, но неконкурентоспособных и невостребованных вакансий.

Основной формой конкуренции работодателей за наемных работников уникального уровня является хедхантинг (head-hunting). Хедхантинг (от англ. head - голова и hunter - охотник) - это одно из направлений поиска и подбора персонала ключевых и редких как по специальности, так и по уровню профессионализма специалистов. Технология подбора конкретного, указанного клиентом специалиста состоит в следующем. Основной метод подбора - это активный поиск кандидатов в фирмах профиля заказчика среди тех, кто уже доказал, что успешен в бизнесе. В первую очередь, хедхантер анализирует рынок и составляет лонг-лист - список организаций, в которых может быть найден подходящий кандидат. Когда круг потенциальных кандидатов определен, избранным делается предло-

жение о дальнейшем росте - смене места работы. Поиск ведется от полутора до шести месяцев: “прочесывается” весь потенциальный рынок кандидатов. В результате остается одна-две кандидатуры, точно отвечающие запросам клиента.

При звонке хедхантер представляет потенциальному кандидату себя и свою компанию, обозначает цели своего звонка. В ходе дальнейшей беседы он постарается заинтересовать кандидата настолько, чтобы тот согласился на интервью. Интервью может состояться в агентстве или же на нейтральной территории, если специалист опасается “светиться”, нанося визит в хедхантинговую компанию. По окончании поиска и отбора клиенту представляются данные о кандидатах. Это - основная информация о каждом кандидате в кратком виде. К основному Curriculum Vitae (анкетные данные, квалификация, опыт) добавляется мнение headhunter, составленное на основе собеседования с кандидатом. Headhunter информирует клиента о сильных и слабых сторонах кандидата и высказывает суждение о его соответствии предъявленным требованиям. Сведения о кандидате носят строго конфиденциальный характер. Окончательное решение относительно представленных кандидатов остается, естественно, за клиентом.

Подобрав подходящих кандидатов, рекрутер представляет их заказчику и организует встречи с теми, кто произвел наилучшее впечатление. Тщательно проводятся собеседования, на которых всесторонне исследуется личность кандидата, его деловые возможности и мотивация, проверяются рекомендации. Выявляется мотивация кандидата на работу у заказчика. Вероятность удачного подбора при такой технологии очень высока⁸.

Отметим, что эффективность приведенной технологии определяется не только профессиональным уровнем рекрутера, но и конкурентоспособностью вакансии, которую замещает уникальный специалист. Если его устраивает содержание трудовой деятельности, условия оплаты и мотивация, морально-психологический климат коллектива, то никакие рекрутинговые приемы не заставят специалиста поменять место работы. Если же действующий работодатель относится к специалисту как к малопродуктивному трудовому ресурсу, недооценивает его профессиональную компетенцию и не обращает внимания на запросы, то уже специалист может ощутить все преимущества функционирования рынка труда в условиях конкуренции, обладая возможностью выбирать и корректировать конкурентные предложения работодателей.

Подводя итог сказанному, сформулируем следующие выводы.

Современный рынок трудовых ресурсов представляет собой разновидность механизма перераспределения и использования трудовых ресурсов между предприятиями, отраслями, сферами деятельности, уровнями занятости.

Динамика трансакций на рынке трудовых ресурсов определяется: масштабами купли-продажи трудовых ресурсов (занятость), высвобождения трудовых ресурсов, миграций трудовых ресурсов; ростом квалификации трудовых ресурсов и соответствующим изменением структуры рынка; составом и результативностью мероприятий государственной политики по регулированию рынка трудовых ресурсов (повышение занятости, социальная защита безработных).

Конкуренция на рынке трудовых ресурсов, в свою очередь, является механизмом, обеспечивающим повышение его эффективности за счет снижения кандидатских ожиданий соискателей в части содержания и оплаты трудовой деятельности, возможности реального выбора работодателя и ранжирования кандидатов по уровню профессиональной компетенции, выработки у кандидатов привычки к непрерывному росту про-

фессионального уровня и готовности конкурировать, роста вовлеченности в трудовую деятельность, обеспеченного понимания наличия факта конкуренции между действующими и потенциальными наемными работниками.

¹ Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М., 2007. С. 300.

² Хейне П., Боуттке П.Дж., Причитко Д.Л. Экономический образ мышления. М., 2007. С. 30-31.

³ Юданов А.Ю. Теория конкуренции: прикладные аспекты. URL: http://www.yudanov.ru/?in_id=521.

⁴ Овчаренко Н.А. Формирование и развитие конкурентной среды в промышленности: теоретический и методологический аспекты: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. СПб., 2012. С. 14.

⁵ Рынок чистой (совершенной) конкуренции. URL: <http://apst.ru/studio/base/advertising/types/clean-competition/>.

⁶ Шумпетер Й. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия. М., 2007. С. 455

⁷ Хайек Ф.А. Познание, конкуренция и свобода. СПб., 1999. С. 183.

⁸ Между капиталом и человеком. URL: <http://planetahr.ru/publication/1170>.

Поступила в редакцию 05.11.2011 г.