

СУЩНОСТЬ И ОЦЕНКА НАРОДНОХОЗЯЙСТВЕННОГО ЗНАЧЕНИЯ КОНКУРЕНТНЫХ ПРОЦЕССОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

© 2012 В.В. Лобанова

Российский государственный торгово-экономический университет

Краснодарский филиал

E-mail: ledi-valentina@rambler.ru

Рассмотрены положительные и отрицательные последствия активации конкурентных процессов на рынке труда для таких референтных групп, как: наемные работники, работодатели, рынок труда в целом и государство.

Ключевые слова: конкуренция, рабочая сила, рынок труда.

Достижение стратегических целей социально-экономического развития отечественной экономики невозможно без коренной модернизации сферы социально-трудовых отношений, основным элементом которой выступает рынок рабочей силы как источник человеческих ресурсов. Повышение эффективности функционирования механизмов рынка труда в современном понимании направлено на создание высококонкурентной институциональной среды, предусматривающей развитие конкурентных рынков рабочей силы¹.

Определить сущность конкурентных процессов на рынке труда можно следующим образом. На рынке труда возможна конкуренция двух видов, каждый из которых обладает своей 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 определенного 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 обусловлен 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 указанного 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 названного 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 выступает связующим звеном между субъектами и объектами конкуренции, обуславливая причинную связь между конкурентной активностью работодателей и их шансами на занятие определенных вакансий в условиях конкуренции на конкретном сегменте рынка труда.

Признаками наличия 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 базе 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;

- транспарентность 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 отсева 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. Каждый соискатель проходит предварительный отбор и непосредственно конкурс, 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 применением корпоративных телекоммуникационных ресурсов, что обеспечивает высокий уровень информированности и позволяет активно использовать собственную трудовую ресурсную базу. Дей-

ствующие 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 росту 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 служит наилучшим 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, будет способствовать росту интереса действующих работников к планированию и реализации профессиональной карьеры внутри организации.

Конкуренция работодателей за работников может быть охарактеризована как процесс их состязательного 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 данного вида - работодатели, конкурирующие между собой за счет более конкурентоспособного сочетания параметров конкретной вакансии, которая составляет непосредственно предмет конкуренции.

Результат конкуренции рассматриваемого 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 на-

личии открытых, но неконкурентоспособных и невостребованных вакансий.

Основной формой конкурентной борьбы 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. 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.

Социально-экономические последствия конкуренции на рынке труда, влияние конкурентных процессов на уровень занятости экономически активного населения и безработицу можно охарактеризовать следующим образом.

На наш взгляд, как и любое социально-экономическое явление, конкуренция на рынке труда имеет свои позитивные и негативные последствия для всех референтных групп: работодателей, работополучателей, рынка труда в целом, государства. К положительным последствиям конкуренции на рынке труда для наемных работников относятся:

- конкуренция - мощный стимул к непрерывному обучению и самостоятельному развитию профессиональной компетенции;

- работополучатели приобретают навыки проведения трудовых переговоров и торга за ставку заработной платы, условия труда, льготы и компенсации;

- конкурентные процедуры найма способствуют объективной самооценке и выработке адекватных личной конкурентоспособности кандидатских ожиданий соискателей;

- соискатели получают дополнительный профессиональный опыт, выраженный в прохождении процедур конкурентного найма, в умении, желании и готовности в них участвовать;

- повышается оценка полученной в ходе конкурентного трудоустройства вакансии, усиливается вовлеченность в трудовую деятельность.

К отрицательным последствиям конкуренции на рынке труда для наемных работников относятся следующие обстоятельства:

- более сложные процедуры трудоустройства, увеличение срока нахождения в категории безработных;

- повышение требований к профессиональной, организационной, личной компетенции, необходимость достижения и поддержания высокой личной конкурентоспособности, готовность работать за меньшую, но конкурентоспособную на рынке труда ставку заработной платы;

- необходимость осуществления масштабных инвестиций в личный человеческий капитал и потребность в необходимых для этого ресурсах, в первую очередь финансовых;

- вероятность применения против работника методов и средств недобросовестной конкуренции;

- более высокий уровень неопределенности в сравнении с обычным трудоустройством, более высокая вероятность стать безработным.

К положительным последствиям конкуренции на рынке труда для работодателей относятся:

- возможность отбора наиболее профессиональных кандидатов на рынке труда;

- возможность снижения кандидатских ожиданий соискателей в ходе конкурентных процедур отбора и найма;

- постоянный доступ к новым трудовым ресурсам;

- интеграция интересов предприятия и работников в части постоянного обучения и саморазвития;

- ликвидация спонтанных групп и застойных явлений в сфере корпоративных трудовых ресурсов.

К отрицательным последствиям конкуренции на рынке труда для работодателей относятся:

- дополнительные затраты времени и ресурсов на организацию и проведение конкурентных процедур рекрутинга, отбора, найма и управления карьерой;

- необходимость переориентации системы корпоративного кадрового менеджмента и связанные с этим расходы всех видов ресурсов;

- необходимость понесения затрат на разработку соответствующего регламента кадровой политики, регулярное проведение процедур конкурентного отбора, найма и аттестации персонала;

- необходимость внедрения современных дорогостоящих технологий и методов отбора, аттестации и кадрового резерва персонала предприятий;

- повышенная текучесть кадров.

К положительным последствиям конкуренции для рынка труда в целом относятся:

- обоснованная дифференциация работодателей в соответствии с реальным профессиональным уровнем;

- системное снижение затрат работодателей на рабочую силу;

- рост рыночной культуры и транспарентности процедур рекрутинга и найма в корпоративном и государственном секторах рынка труда;

- рост конкурентоспособности, качества и ассортимента услуг субъектов инфраструктуры рынка труда;

- интенсификация уровня использования трудовых ресурсов в отраслевом и национальном масштабе.

К отрицательным последствиям конкуренции для рынка труда в целом относятся:

- дополнительные явные и неявные затраты субъектов рынка на конкуренцию;

- отсутствие возможности организации конкуренции в отдельных региональных и профессиональных сегментах рынка, обусловленное дефицитом соискателей в них;

- системный рост текучести персонала и масштабов фрикционной и структурной безработицы;

- возможность реализации антиконкурентных действий дискриминирующего характера и методов недобросовестной конкуренции, снижающих эффективность конкурентных процессов на рынке труда;

- необходимость учета фактора миграций и конкурентоспособности трудовых мигрантов на релевантных рынках труда.

К положительным последствиям конкуренции на рынке труда для государства относятся:

- непрерывный рост компетентности национальных трудовых ресурсов, создание реальных предпосылок роста национальной конкурентоспособности на основании использования интенсивных факторов;

- повышение динамики рынка труда и его результативности, выражаемой в расширении масш-

табов занятости, снижении числа свободных вакансий, улучшении отношения работников к труду;

- рост мобильности трудовых ресурсов как стратегического фактора личной конкурентоспособности, что позволяет планировать и организовывать решение крупных народнохозяйственных задач территориального характера (например, освоение новых месторождений и т.д.);

- снижение потребности в масштабах социальной защиты безработных и обеспечение занятости, стимулирование процесса перехода наемных работников к самозанятости и в статус работодателей;

- повышение интереса к качеству и конкурентоспособности молодых специалистов и студентов, выпускников заведений высшего и среднего профессионального образования.

К отрицательным последствиям конкуренции на рынке труда для работодателей относятся:

- необходимость масштабной модернизации нормативно-правовой базы, обеспечивающей функционирование национального рынка труда;

- рост числа разбирательств и несогласных с итогами конкурентных процедур найма кандидатов;

- необходимость системного администрирования процессов найма в корпоративном и государственном секторах;

- необходимость непрерывной модернизации системы профессионального образования согласно реальным потребностям рынка труда;

- наличие структурной группы “хронических безработных”, неконкурентоспособных на рынке труда и не желающих трудоустроиться, дополнительные расходы на их социальную защиту.

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

На рынке труда возможна конкуренция двух видов, каждый из которых обладает своей спецификой и направленностью, определяющей состав объектов, субъектов и предмет конкурентных процессов: конкуренция наемных работников за рабочие места; конкуренция работодателей за работников. Каждый из выделенных видов конкуренции характеризуется собственным субъектно-объектным взаимодействием и спецификой организации и формами конкурентных процессов.

Нами выделены и охарактеризованы основные последствия активизации конкурентных процессов на рынке труда для следующих референтных групп: наемных работников, работодателей, рынка труда в целом, государства. Отметим, что конкуренция является одним из рыночных механизмов, изолированное использование которого абсолютно не гарантирует устойчивого развития рынка труда. К положительным последствиям активизации конкурентных процессов на рынке труда относятся прежде всего обоснованная дифференциация работодателей в соответствии с реальным профессиональным уровнем; системное снижение затрат работодателей на рабочую силу; интенсификация уровня использования трудовых ресурсов в отраслевом и национальном масштабе. Отрицательные последствия активизации конкурентных процессов на рынке труда - это отсутствие возможности организации конкуренции в отдельных региональных и профессиональных сегментах рынка, обусловленное дефицитом соискателей в них; системный рост текучести персонала и масштабов безработицы.

¹ Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года: [утв. Постановлением Правительства РФ от 17 нояб. 2008 г. № 1662-п]. М., 2008. С. 21.