



В современных условиях динамично меняющихся рыночных отношений все более актуальным и значимым вопросом становится проблема конкурентных взаимоотношений и возможности укрепления конкурентных позиций. Без устойчивой позиции не представляется возможным вести рыночную деятельность достаточно эффективно и результативно.

Актуальность рассматриваемой темы объясняется тем, что рынок труда является системой общественных отношений, включающих равновесный баланс интересов и уровень развития между функционирующими на рынке субъектами: бизнес-структурами, государственными структурами и работниками.

Цель эссе состоит в исследовательском уточнении содержательной сущности конкуренции на рынке труда.

Как отмечают многие исследователи, рынок труда как экономическое понятие долгое время понималось как явление, относящееся к капиталистическим странам, а безработица – как результат рыночных взаимодействий (на рынке труда), как результат некой борьбы между трудом и капиталом. Сфера труда является важнейшей областью социально-экономического развития жизни общества. Сфера содержит совокупность рабочей силы, а также ее использование на рынке труда, в конкретных производствах. Содержание понятия «конкуренция» применительно к рынку труда исследуют многие ученые.

Категория «конкуренция» на рынке труда – представляется как соперничество возможностей у различных участников рыночных взаимоотношений на предмет более выгодных условий купли и продажи услуг трудовой деятельности. Конкуренцию определяют также как «запускное устройство» механизма саморегулирования спроса и предложения в условиях рыночной связи партнеров трудовых отношений. Конкуренентоспособность укрепляется при установлении научно обоснованных рыночных ориентиров. И действительно, конкуренцию можно признать борьбой между участниками на рынке труда, в результате которого образуется некий баланс предложения и спроса, когда цена трудовых услуг практически равна их стоимости. А услуга сегодня признается исследователями как рыночный продукт.

Рассматривая некую отрасль, в рамках которой стоимость за труд увеличена, следовательно, рост конкуренции среди бизнес-структур обеспечивает рост предложения услуг на рынке труда, а это приводит к снижению цены до ее стоимости. Значимость этого элемента механизма саморегулирования рынка обсуждали классики. Так, неоклассик Ф. Хайек под конкуренцией понимал некую «обнадеживающую процедуру», процесс выявления происходящих регулярно изменений в системе индивидуальных предпочтений, поиска инновационных производственных процессов, инновационных продуктов, способ некоторого «прорыва в будущее», который связан с неким риском и непредсказуемыми результатами⁴. Как итог таких результатов, на практике – часто негативного проявления говорит не о разрушительном характере конкуренции как таковой, а о том, что процессы в экономике проясняются и определяются всегда в условиях изменений и неопределенности. Ф. Хайек отмечал: «Конкуренция представляет ценность только потому и только в той мере, в какой ее результаты непредсказуемы и в целом отличны от тех, на которые кто-либо рассчитывал или мог рассчитывать».

Эффект конкуренции состоит в том, что некоторые ожидания и намерения не оправдываются». Конкуренция сопровождается многими экономическими правилами. В качестве главных условий обозначают: «общая хозяйственная обособленность каждого участника отношений» или в полной мере свобода участников трудовых взаимоотношений в вопросах предложения и спроса рабочей силы. Борьба интересов различных субъектов рыночных отношений развивается по многим направлениям, а отношения «борьбы» вовлечены продавцы рабочей силы за лучшие условия предлагаемых трудовых услуг. Это профессионалы в своей области, работающие над повышением и своей конкурентной позиции. Их услуги нередко являются социально-важными. А, как известно, социальные услуги весьма значимы для каждого жителя общества в целом.

Стоит сказать об еще одном направлении, по которому возникает предмет конкурентной борьбы – это приобретатели трудовых услуг. Бизнес-структуры, выступающие в роли приобретателей, желают приобрести продукт (в нашем случае – продукт трудовой деятельности) как можно по более низкой цене, т.е. предоставить меньший объем заработной платы или обеспечить наименее выгодные для современного работника условия осуществления его труда. Выигрывает на рынке тот (ранее потенциальный работодатель), чье предложение соответствует большей цене, в сравнении с установленной на рынке.

Жесткое соперничество среди конкурентов возникает в результате противостояние наемных работников и работодателей, находящихся (расположенных) в отношении уровня цен товара, рабочей силы, на разных позициях. Выигрывает тот субъект рыночных отношений, кто сумеет предложить противоположной стороне свои условия, получив положительный результат на это предложение. В итоге всех этих «соревновательных состязаний» в каждый данный момент и в конкретных условиях на рынке труда образуется некая общая цена, которая выражается в заработной плате на рабочую силу, обладающую одними и теми же качественными характеристиками. Таким образом, конкуренция является той силой, которая уравнивает и балансирует рыночную силу на рабочую цену. Эту конкуренцию называют ценовой. Определить ее можно так: ценовая конкуренция – это рыночная борьба, в основе которой лежит заработная плата.

Кроме ценовой выделяют неценовой вид конкуренции, который характеризуется ситуацией, когда для продавцов имеет важность престижность рабочего места и благоприятные внутренние условия труда, а со стороны покупателей трудовых услуг – особые навыки работника, совокупность его профессиональных возможностей и индивидуально-личностных психологических качеств. Несомненно, многие черты концепции рынка труда уже установились, но нередко они корректируются и дополняются в процессе научных обсуждений различными учеными.

Острые проблемы в области занятости и рынка труда, на мой взгляд – это итог контроля над рыночными изменениями, гибкости субъектов рыночных отношений, их умение адаптироваться по меняющиеся запросы рынка. В будущем увеличение проблем безработицы неизбежно и в случае углубления рыночных изменений, хотя конкретные проявления, возможности и пути решения данных проблем в том и другом случае будут не одинаковыми. В первом случае может увеличиться безработица. В тоже время при усилении рыночных преобразований и формирования рынка труда, рыночные механизмы регулирования будут увеличивать свое воздействие на уровень занятости, приближая его к нормализованному. Во втором случае – крупный отказ от использования рыночных механизмов, государственное управление экономикой вместо ограниченного государственного регулирования.

Спрос на труд это потребность работодателей в обеспечении занятости вакантных рабочих мест. Но оценки категорий, составляющих спрос, различны.

Спрос на труд предъявляют работодатели, и он складывается из разновидностей вакансий и количества работников, не устраивающих работодателя, так же спрос на труд представляют работодатели, нанимающие работников. Поскольку наем рабочей силы уже произошел, то взаимодействия работодателя и работника переходят уже из рынка труда, в сферу использования рабочей силы, в сферу труда.

Спрос формируется как отношение необходимости экономики в рабочей силе и выражает потребность субъектов бизнес-сообщества в конкретный период времени, в результате сложившихся усилий, в привлечении рабочей силы.

По периоду времени занятости можно выделить следующие составляющие спроса на рынке труда:

1. спрос на рабочую силу с кратковременной занятостью – до 1 месяца;
2. спрос на постоянную рабочую силу с частичной занятостью;
3. спрос на временную рабочую силу с неполной или полной занятостью;
4. спрос на постоянную рабочую силу с полной занятостью.

Спрос на труд характеризуется склонностью к достаточно частым изменениям под воздействием многих факторов, которые являются одним из основных вопросов в научном споре и предметом разногласий в экономических теориях. По классическим законам рынка, спрос на рабочую силу зависит от уровня заработной платы принятого работника: с ростом заработной платы спрос на трудовые услуги имеет тенденцию к падению, и наоборот. Так, согласно А. Пигу, «если нарушается «справедливый предел» заработной платы, увязываемый с созданием чистого продукта, создаваемого трудом (иначе говоря, если заработная плата повышается), то уменьшается вознаграждение других факторов производства, и для восстановления справедливости капиталист вынужден сократить предложение товаров (сократив заодно и часть рабочих), чтобы вызвать впоследствии повышение спроса». Важность этого фактора отмечают и другие ученые, если в силу каких-либо причин внешних или внутренних условий, произошел ощутимый рост заработной платы, то в результате этого будет отмечен рост издержек, рост цены выпускаемой продукции и в дальнейшем, упадок спроса на нее, а, в итоге и сокращение спроса на труд.

Сегодня в теории выделяют три группы трудоспособного населения, создающего предложение на рынке труда, это – высвобождаемое, незанятое и та часть занятых, которая потенциально желает изменить вид уже осуществляемой деятельности. Следует отметить, что предложение трудовых услуг находится во взаимозависимости с изменениями заработной платы, на что сегодня указывают многие экономисты. Увеличение заработной платы на рынке труда привлекает и активизирует потенциальных работников, занятых в других областях экономики, и работников, которые ранее не были задействованы на рынке труда; предложение труда находится в прямой зависимости от величины заработной платы; предложение зависит от величины заработной платы, как правило продавцы на рынке труда стремятся увеличить предложение в условиях роста заработной платы. Эренберг, Смит указывают на такие факторы, как нестабильность заработной платы, воздействие профсоюзов, занятость в государственной экономике, законы о минимальной заработной плате. На взгляд П. Самуэльсона предложение труда определяется такими показателями, как:

1. численность населения;
2. наличие самодетельное населения;
3. среднее число часов, отработанных работниками за конкретный период;
4. квалификацией и, в конечном счете, качеством выполняемого труда.

Многие экономисты, в дополнение к вышеперечисленным, добавляют производительность труда, ситуацию в кредитной финансовой и налоговой системе, задачи профсоюзов, религиозные и культурные традиции; выбор людей в отношении способов использования доходов, не денежные аспекты труда; «демографические, а также связанные с образованием, профессиональной подготовкой факторы». Как отмечает В.В. Лобанова в своем исследовании: научное осмысление кадрового менеджмента как части менеджмента организации, разработка и внедрение технологий кадрового менеджмента будут способствовать созданию в российских организациях и на предприятиях эффективной системы кадрового менеджмента, что, несомненно, приведет к повышению эффективности их деятельности и росту конкурентоспособности.

Стоит согласиться с данным утверждением, а также стоит согласиться и с тем ее утверждением, что обретение управлением человеческими ресурсами стратегического измерения делает кадровую политику более активной в отличие от пассивной и реактивной политики, характерной для традиционных моделей управления персоналом. Ответственность за реализацию более активной мировой политики возлагается также и на линейных менеджеров, руководителей

структурных подразделений.

Исследуя вектор развития трудовых отношений следует констатировать факт ускорения процессов развития на рынке. Ужесточаются требования к потенциальным работникам, совершенствуется уровень подготовки специалистов, все большее количество профессионалов занимаются саморазвитием, вкладывают финансовые, временные, трудовые ресурсы в «себя», формируя и совершенствуя свои компетенции. На практике российские бизнес-структуры все чаще сегодня перенимают методы оценки персонала у западных компаний, которые отличаются более высоким уровнем требований к принимаемым на работу сотрудникам.

В итоге анализа можно сделать вывод о том, что в результате эффективного функционирования и уровня развития рынка труда реализуется процесс воспроизводства, объединяются все разнообразные интересы субъектов отношений. А возникающие проблемы и их преодоление субъектами, формирует новый уровень развития рыночных отношений отечественного рынка труда.