



Механизм действия закона конкуренции на рынке труда служил объектом исследования для многих зарубежных и отечественных ученых. Они аргументировано доказали, что и на данном, очень специфичном по характеру рынке, конкуренция играет в целом положительную роль. Она, в частности, создает условия для постоянного повышения качества как основного товара — «рабочая сила», так и сопутствующих сервисных услуг (образовательных, посреднических, консалтинговых и т. п.). На первый взгляд, мы не найдем принципиальных отличий в действии закона рыночной конкуренции как стихийного регулятора внешнего для работодателя и внутрифирменного рынка труда. В обоих случаях он влияет на хозяйственное поведение наемных работников — продавцов товара «рабочая сила», вынужденных вступать в соперничество между собой. На внешнем рынке труда поводом для такого соперничества является стремление любого работника, как минимум, не пополнить собою рынок резервной рабочей силы, т. е. найти работу по специальности. Для наиболее квалифицированной части работников более актуальной является задача по трудоустройству в организацию, имеющую высокий рейтинг как работодателя на конкретном отраслевом или региональном сегменте рынка труда. Здесь уровень конкуренции между кандидатами на трудоустройство по очевидным причинам будет существенно выше.

На внутрифирменном рынке труда конкуренция между работниками проявляется в форме соперничества за возможность, во-первых, сохранить уже имеющееся рабочее место (например, в случае вынужденного сокращения персонала организации) и, во-вторых, улучшить условия своего труда. Решение последней задачи в современных условиях обеспечивается не только механическим продвижением вверх по «карьерной лестнице», но и «горизонтальными должностными перемещениями». Например, несколько сотрудников одного структурного подразделения могут соперничать между собой за право занять рабочее место с более комфортными условиями труда, более творческими служебными функциями, лучшими перспективами для повышения профессиональной квалификации.

Таким образом, как в первом, так и во втором случае соперничество между продавцами товара «рабочая сила» явно «на руку» работодателю. Благодаря

действию закона рыночной конкуренции на внешнем рынке труда он имеет возможность привлечь лучших из имеющихся кандидатов на трудоустройство, отбирая их на конкурсной основе. На внутрифирменном рынке труда рассматриваемый закон обеспечивает работодателю эффективный инструмент мотивации собственного персонала, способствующий росту его трудовой активности, ответственности и лояльности.

Одной из приоритетных задач персонального менеджмента должна быть постоянная мотивация усиления конкуренции между работниками на всех уровнях управления и во всех структурных подразделениях.

В странах с исторически сложившейся рыночной экономикой работодатели стремятся любыми путями поощрять конкуренцию между своими сотрудниками, вплоть до использования методов, которые трудно признать этичными. Так, во многих корпорациях в странах ЕС и, особенно, в США активно поощряются «доверительные обращения к администрации о нарушениях, допущенных коллегами по работе» (фактически — прямые доносы). При этом поступившие от сотрудников «обращения» позиционируются во внутренних регламентах корпорации в качестве доказательства «высокой лояльности интересам работодателя», т. е. одного из условий для успешной карьеры.

В качестве примера можно привести три методики. Во многих фирмах на одну вакантную должность нанимают от двух до трех практикантов (стажеров) с испытательным сроком от одного до шести месяцев, извещая их о том, что по его завершении рабочее место получит только один. Широко распространена и методика публичной балльной оценки сотрудников фирмы по итогам месяца, квартала и года. Разница между фактически выставленным и максимально возможным оценочным баллом у сотрудников одного подразделения наглядно демонстрирует им «успехи в конкурентной борьбе друг с другом», следовательно, шансы не только на повышение в должности или окладе, но и на увольнение. Наконец, американская школа персонального менеджмента прямо рекомендует руководителям младшего и среднего звена искать будущего приемника из числа подчиненных путем публичного выдвижения на эту роль нескольких кандидатов. Таким образом, конкуренты — соискатели вышестоящей должности — определяются в директивном порядке, а соперничество между ними приобретает совершенно открытый и официально одобренный характер.

Методы искусственного поощрения конкуренции на внутрифирменном рынке труда стран с исторически сложившейся рыночной экономикой обычно не вызывают

резкой негативной реакции у наемных работников. Их ментальность, в том числе трудовая, воспринимает конкуренцию как естественное состояние, «образ жизни» не только хозяйствующих субъектов, но и физических лиц. Поэтому реализация работодателем соответствующих управленческих процедур не воспринимается как «ущемление социальных интересов» работника и не ухудшает состояние психологического климата в трудовых коллективах. Более того, даже отношения между прямыми конкурентами обычно не приобретают конфликтного характера. Оба претендента психологически воспринимают сложившуюся ситуацию как неизбежный этап профессиональной карьеры и четко разделяют свои отношения на личные и служебные.

В России конкуренция на рынке труда появилась отнюдь не с момента начала глобальных политических и экономических реформ. Она, пусть и в скрытом виде, существовала и в эпоху официального отсутствия рыночных отношений, в том числе в трудовой сфере. Именно закон рыночной конкуренции определял высокие конкурсы в вузы, обеспечивающие возможность последующего трудоустройства на престижные предприятия. Он влиял на кадровую политику организаций, не пользующихся авторитетом в качестве работодателей, вынуждая их руководителей «закрывать глаза» на откровенные нарушения работниками трудовой и производственной дисциплины. На внутрифирменном рынке труда (или, как это определялось в тот период, в «сфере внутрихозяйственных трудовых отношений») сложились как формальные, так и неформальные методы конкурентной борьбы за возможность опередить соперников в движении по «карьерной лестнице». Так, неформальные конкурентные преимущества получали члены партии и активисты любых других общественных организаций.

Показательно, что в дореформенный период конкурентные отношения проявляли себя и в хозяйственном поведении работодателей. Переманивание высококвалифицированных рабочих и специалистов неоднократно становилось предметом разбирательства в соответствующих отраслевых министерствах и территориальных партийных инстанциях. Аналогичные тенденции наблюдались и на внутрихозяйственном уровне, особенно в крупных организациях, имеющих разветвленную филиальную сеть или однотипные по характеру производства подразделения (строительные участки, цеха, транспортные колонны и т. п.). Однако до конца 80-х годов прошлого века отношения конкуренции в сфере трудовых отношений в нашей стране не пропагандировались и не поощрялись.

Ситуация принципиально изменилась после появления на отечественном рынке труда частных работодателей. Многие из них, особенно функционирующие в

динамично развивающихся отраслях (например, банковский и страховой бизнес, торговля и пр.), изначально ориентировались на использование зарубежных моделей менеджмента, включая и персональный.

В дальнейшем при организации труда промышленных рабочих основная ставка всегда делалась на управление конкретными рабочими местами, а не трудовыми коллективами (сдельная форма оплаты труда, отсутствие форм коллективной мотивации персонала, поощрение конкуренции между работниками).

В России ситуация была принципиально иной. Вплоть до 1909 года около 70 % населения нашей страны жило и работало в условиях сельской общины, где даже после отмены крепостного права значительная часть работ выполнялось крестьянами совместно (эта традиция приобрела дальнейшее развитие в колхозных хозяйствах и совхозах). При организации труда промышленных рабочих до 1861 года широко практиковалась «бригадно-поурочная» система организации и оплаты труда. Плановый объем выработки на день или неделю (т. е. «урок») устанавливался всему коллективу, а не отдельно взятому рабочему. Аналогично начислялся и заработок. Показательно, что одним из последних крупномасштабных экономических экспериментов «эпохи развитого социализма» было внедрение коллективных форм организации и оплаты труда в большинстве отраслей народного хозяйства СССР.

Российские работодатели сегодня стоят перед непростым выбором. С одной стороны, активная конкуренция между работниками на внутрифирменном рынке труда создает для них дополнительные «стратегические возможности» по кадровому направлению деятельности, сформулированные нами в первой части статьи. С другой стороны, искусственное стимулирование такой конкуренции создает «стратегические опасности», важнейшими из которых выступает возможное ухудшение психологического климата в трудовом коллективе и локальные проявления прямой нелояльности со стороны отдельных его представителей. Существует ли «золотая середина» между этими опасностями и возможностями?