

УДК 331.6

**Сергей Витальевич Кравцевич***кандидат экономических наук, доцент,**кафедра финансов, кредита и бухгалтерского учета,**Читинский Институт (филиал) Байкальского государственного университета,**Чита, Россия,**e-mail: sergeykravtsevich1980@mail.ru*

## **ПОВЕДЕНЧЕСКИЙ И ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ ПОДХОДЫ К АНАЛИЗУ НЕСОВЕРШЕННОЙ КОНКУРЕНЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА**

**Аннотация.** Обосновывается выделение поведенческого и институционального подхода к анализу несовершенной конкуренции на рынке труда. Определено, что несовершенный характер конкуренции на рынке труда определяют такие явления, как бедность работающего населения, задолженность и невыплаты заработной платы, неравенство в распределении доходов, дискриминация в оплате труда, теневые формы оплаты труда и занятости, нелегальная и межрегиональная миграция, эксплуатация труда и избыток кадров. Рассматривается механизм влияния несовершенной конкуренции на социально-трудовую сферу. Даются определения несовершенной конкуренции на рынке труда.

**Ключевые слова:** конкурентное поведение, конкурентные условия, несовершенная конкуренция, рынок труда, воспроизводство трудовых ресурсов, воспроизводство рабочей силы.

**Sergey V. Kravtsevich***PhD in Economics, Associate Professor,**Department of Finance, Credit and Accounting,**Chita Institute (Branch) of Baikal State University, Chita, Russia,**e-mail: sergeykravtsevich1980@mail.ru*

## **BEHAVIORAL AND INSTITUTIONAL APPROACHES TO THE ANALYSIS OF IMPERFECT COMPETITION ON THE LABOUR MARKET**

**Abstract.** In the course of the study, the reasons for the selection by applicants of the Baikal State University, based on the material and human resources of the university, are highlighted. The main elements of the marketing potential of a regional university have been studied, in particular, the fame and attractiveness of the university for applicants. The main problem in the field of teaching undergraduate students under the program "Personnel Management" is the lack of necessary practical training, high theorization of knowledge. The article gives an idea of the factors contributing to the formation of a positive image of the scientific and pedagogical staff and the reasons for choosing a specific field of study in a regional university.

**Keywords:** competitive behavior, competitive conditions, imperfect competition, labour market, the reproduction of the labour force, the reproduction of the labour force.

Современный отечественный рынок труда характеризуется негативными явлениями социально-трудовой сферы, что определяет несовершенный характер конкуренции на рынке труда [5]. Такими явлениями выступают бедность работающего населения, задолженности и невыплаты заработной платы, неравенство в распределении доходов, дискриминация в оплате труда, теневые формы оплаты труда и занятости, нелегальная и межрегиональная миграция, эксплуатация труда, одна группа явлений, и дефицит кадров, избыток кадров, другая группа явлений [11, 12].

Перечисленные явления имеют взаимообусловленный характер своего влияния на конкуренцию на рынке труда [1] и делятся на две группы. Первая группа явлений обуславливает проявление несовершенных признаков конкурентного поведения участников рынка труда, что определяет несовершенный тип социально-трудовых отношений, где интересы сторон не имеют взаимовыгодную основу своего удовлетворения. А именно, на современном отечественном рынке труда, конкурентные социально-трудовые отношения имеют однонаправленный характер в удовлетворении интересов, в пользу работодателей или в пользу отдельных групп работников. При этом посредством государственных институциональных механизмов справедливость обмена на рынке труда между работодателями и работниками достигается в борьбе с бедностью работающего населения и по устранению неравенства в распределении доходов работающего населения. Основными инструментами устранения признаков несовершенной конкуренции выступают повышение минимального размера оплаты труда, повышение реального уровня заработной платы, индексации заработной платы, борьба с теневыми и неформальными формами оплаты труда, снижение задолженности по заработной плате, смягчения уровня дифференциации в оплате труда работников различных сфер экономики совершенствование налоговой политики и др. [3]

При этом посредством государственных институциональных механизмов справедливость обмена на рынке труда между работодателями и работниками достигается посредством реализуемой государственной политики занятости, миграционной политики, развитие трудового законодательства и профсоюзного движения, а также реализуемых предприятиями и организациями кадровых политик, направленных на эффективное и рациональное использование трудовых ресурсов. Основными инструментами реализуемых государственных и корпоративных политик по устранению условий несовершенной конкуренции выступают программы по развитию занятости населения, квотированию мигрантов, программы по обучению и переобучению персонала организации, программы по формированию кадрового резерва и др.

Реализуемые механизмы государственного регулирования рынка труда не эффективны без анализа и оценки конкурентного поведения субъектов рынка труда – работников и работодателей. Институциональные способы регулирова-

ния рынка труда не могут не влиять на конкурентное поведение субъектов рынка труда. При этом, отсутствие или несовершенные методы и способы регулирования рынка труда в силу несовершенного конкурентного поведения работников и работодателей, приводит к его выходу из равновесного состояния. И напротив, реализуемые не совершенные механизмы регулирования рынка труда, приводят его к равновесному состоянию не отвечающего условию взаимовыгодности сторон участников рынка труда, т.е. присутствует ущемление интересов или нарушение прав одной из сторон участников рынка труда [2, 6].

Практика анализа конкурентного поведения субъектов рынка труда показывает адаптивный характер их поведения в условиях функционирования механизма рынка труда, т.е. в условиях действующего закона спроса, предложения и равновесной цены рабочей силы. Результатом такого поведения становится ущемление интересов участников рынка труда и нарушение их социальных прав и гарантий, а значит, на рынке труда нарушается основной принцип его функционирования, это взаимовыгодный обмен, лежащий в основе совершенного конкурентного поведения. Таким образом, современный рынок труда характеризуется несовершенным конкурентным поведением его участников.

Необходимо отметить, что косвенным признаком, несовершенства реализуемых мер по регулированию рынка труда выступает адаптивный характер поведения его участников, что указывает на незавершенность реализуемых регулирующих мер и необходимости их совершенствования с учетом особенностей конкурентного поведения субъектов рынка труда.

Вторая группа негативных явлений социально-трудовой сферы обуславливает несовершенные условия конкурентной среды участников рынка труда, что выражается в требованиях к качеству рабочей силы и влияет на воспроизводство рабочей силы в целом. А именно, современный отечественный рынок труда характеризуется не сбалансированностью в распределении рабочей силы. Высокодоходные отрасли экономики способные выплачивать заработные платы выше среднего уровня, предъявляют работникам высокие требования по профессионально-квалификационному уровню. При этом для выполнения работ не всегда требуется работники такого уровня квалификации. И наоборот, менее доходные отрасли вынуждены привлекать к работам работников, не имеющих должного уровня квалификации и профессионализма, и больше заниматься обучением работников в процессе работы. При этом всегда присутствует риск ухода работника в организации и отрасли экономики с более высоким уровнем оплаты труда. Или, имеющаяся дифференциация в уровне доходов различных групп работников, способствует не рациональному использованию рабочей силы. Способные молодые специалисты делают свой выбор в профессиональной деятельности не в пользу общественно-значимой или интересной работы, а в пользу наиболее доходной работы, при этом не реализуют свои способности в полной мере, а общество в целом, теряет не реализованный потенциал. В связи с чем, конкуренция на рынке труда в виде совокупности условий или среды протекания рыночных процессов (спроса и предложения труда) способствует не эффективному использованию рабочей силы [4].

Реализуемые механизмы государственного регулирования рынка труда не эффективны без анализа и оценки конкурентной ситуации на рынке труда. Институциональные способы регулирования рынка труда не могут не влиять на конкурентные условия и конкурентную ситуацию, в целом на рынке труда. При этом, отсутствие или несовершенные методы и способы регулирования рынка труда приводят к изменению спроса и предложения труда. В силу несовершенства рынка труда со стороны спроса на труд, работникам предъявляются завышенные требования к качеству рабочей силы, а со стороны предложения труда работники обладают неудовлетворительными качествами своей рабочей силы. В связи с чем, формируется несовершенная конкурентная ситуация на рынке труда, когда группы работников оказываются не востребованные на рынке труда, по причине несоответствия ими предъявляемым требованиям, и когда группа работодателей не может удовлетворить свой спрос на труд по причине отсутствия требуемого качества рабочей силы на рынке труда. При этом цена труда существенно снижается для работников не удовлетворяющих требованиям работодателей по качеству рабочей силы, и существенно увеличивается для работников, удовлетворяющих предъявляемым требованиям.

Практика анализа конкурентной ситуации на современном рынке труда показывает, пассивность регулирующих мер, не оказывающих свое непосредственное влияние на участников рынка труда в условиях протекания рыночных процессов, т.е. в условиях протекания спроса и предложения труда. Результатом такой ситуации становится не удовлетворенность спроса и предложения труда по качественным параметрам рабочей силы, что в свою очередь оказывает влияние на условия труда работников и уровень оплаты их труда, а значит, на рынке труда нарушается основной принцип протекания рыночных процессов, это взаимовыгодная основа обмена рабочей силы на оплаты труда. А именно, часть работников получают заниженную оплату труда, а часть работников, немногочисленная, получает завышенную оплату труда. Таким образом, современный рынок труда характеризуется несовершенной конкурентной ситуацией.

Не совершенность конкуренции на рынке труда состоит в том, что социально-трудовые отношения участников рынка труда не имеют взаимовыгодную основу и чаще всего направлены на удовлетворение экономических интересов работодателей и ущемление социальных и экономических интересов работников. Результатом несовершенного конкурентного поведения субъектов рынка труда становится неэффективное воспроизводство трудовых ресурсов [7].

Кроме того, несовершенность конкуренции на рынке труда состоит в том, что к работникам предъявляются требования к качеству рабочей силы, которыми они не располагают или работники обладают теми качествами своей рабочей силы, которые не востребованы работодателем, т.е. рынком труда. Результатом несовершенной конкурентной ситуации становится неэффективное воспроизводство рабочей силы.

Современный отечественный рынок труда характеризуется несовершенной конкуренцией, раскрывающаяся, с одной стороны, тем несовершенным конкурентным поведением субъектов рынка труда, которое распространяется на со-

циально-трудовые отношения его участников, и, с другой стороны, несовершенной конкурентной ситуацией, которая возникает в отношении качества рабочей силы и предъявляемых к ней требований со стороны работодателей (рис. 1). Несовершенная конкуренция на рынке труда, взаимно обуславливается негативными социально-экономическими явлениями рынка труда. Причем несовершенное конкурентное поведение работников и работодателей способствует развитию этих явлений, тогда как несовершенная конкурентная ситуация на рынке труда развивается под действием этих явлений.

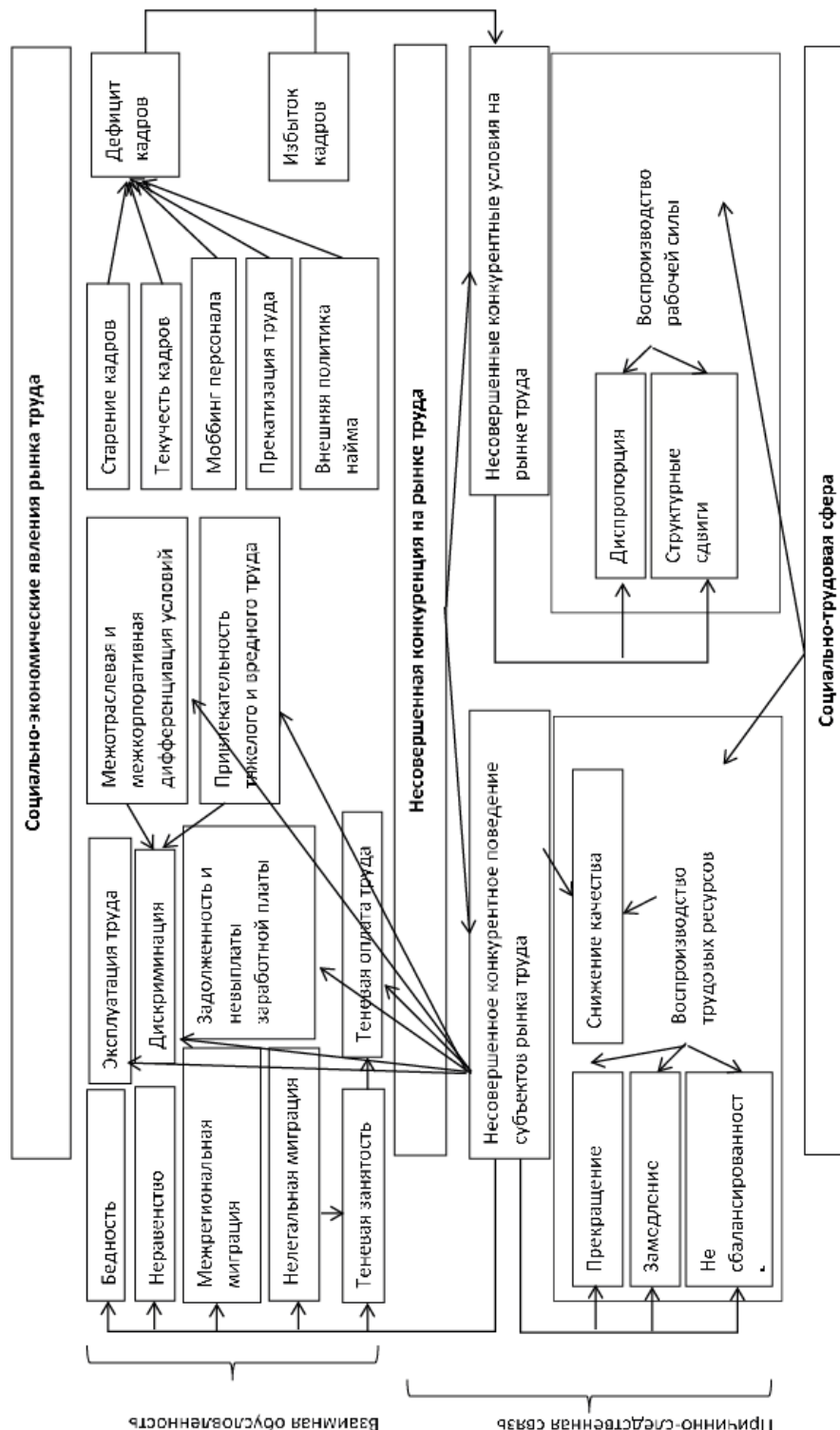


Рис. 1. Механизм взаимного влияния несовершенной конкуренции на социально-трудовую сферу

Так, бедность работающего населения, неравенство в распределении доходов, межрегиональная и нелегальная миграция и другие негативные социально-экономические явления рынка труда становятся результатом несовершенного конкурентного поведения работодателей на рынке труда, которые вынуждены или стремятся адаптироваться к существующим условиям хозяйствования, это реализуемая государством налоговая политика, политика занятости и социальной защиты трудящихся, и при этом действуют в ущерб интересам работников, снижая их уровень оплаты труда и ухудшая условия приложения их труда. А также, адаптивным поведением характеризуются работники, которые в условиях безработицы вынуждены приспосабливаться к рынку труда, и соглашались с условиями работодателя в ущерб своим интересам.

И напротив, негативные социально-экономические явления рынка труда, это дефицит и избыток кадров способствуют формированию несовершенной конкурентной ситуации на рынке труда, где работодатели, действуя в жестких конкурентных условиях на товарных рынках, предъявляют высокие требования к работникам, т.е. к качеству рабочей силы. В связи с чем, возникает ситуация на рынке труда, когда часть рабочей силы удовлетворяет требованиям работодателя по ее качеству, а часть рабочей силы – не удовлетворяет.

Несовершенная конкуренция на рынке труда отрицательно влияет на социально-трудовую сферу жизнедеятельности человека. А именно, несовершенство социально-трудовых отношений, под которым понимается отсутствие взаимного удовлетворения интересов участников рынка труда, влечет за собой неэффективность воспроизводства трудовых ресурсов, которое состоит в снижении их качества, несбалансированности воспроизводства, в прекращении и замедлении процессов воспроизводства. А также, несовершенство конкурентной ситуации на рынке труда, которая выражается в высоких требованиях к качеству рабочей силы и необеспеченностью рабочей силой соответствующими качествами, влечет за собой не конкурентоспособное воспроизводство рабочей силы, состоящее в ее диспропорции и структурных сдвигах на рынке труда.

Таким образом, методически оформляются два подхода к анализу конкуренции на отечественном рынке труда. С позиций поведенческого подхода, под несовершенной конкуренцией на рынке труда понимается конкурентное поведение работников и работодателей в социально-трудовой сфере, описывающееся их активной деятельностью или совокупностью действий или поступков, по поводу достижения поставленных целей, или в удовлетворении своих потребностей в материальных и нематериальных благах и услугах, и носящее (конкурентное поведение) адаптивный характер протекания к особенностям функционирования рынка труда (приспособление к действию закона спроса и предложения труда) и методам и способам его регулирования [8–10]. С позиции институционального подхода под несовершенной конкуренцией на рынке труда понимается конкурентные условия или совокупность требований работодателя к личностным и профессионально-квалификационным качествам работника, т.е. к качеству его рабочей силы, и имеющие (конкурентные условия) субъек-

тивный характер проявления в условиях спроса и предложения труда, и в условиях регулирования рынка труда.

## Список используемой литературы

1. Авдашева С.Б. Конкуренция и структура рынков: что мы можем узнать из эмпирических исследований о России / С.Б. Авдашева, А.Е. Шаститко, Б.В. Кузнецов // Российский журнал менеджмента. – 2006. – Т.4, №4. – С. 9–12.
2. Алавердов А.Р. Рынок труда в сфере малого предпринимательства: особенности и проблемы развития / А.Р. Алавердов // Современная конкуренция. – 2008. – №2(8). – С. 79–97.
3. Барделебен Дж. Становление трудовых отношений в постсоветской России / Дж. Барделебен, Климова С., Ядов В. – М., 2004. – 278 с.
4. Барышникова А.А. Условия становления конкуренции на российском рынке труда / А.А. Барышникова // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2009. – №9. – С. 26–30.
5. Бисикало Е.Э. Основные подходы к оценке конкуренции в переходной экономике / Е.Э. Бисикало // Baikal Research Journal (электронный журнал). – 2011. – № 4. – Режим доступа : <http://brj-bguer.ru/reader/article.aspx?id=8195>.
6. Былков В.Г. Закономерные трансформации спроса на рынке труда / В.Г. Былков // Известия Байкальского государственного университета. – 2015. – Т. 25, № 3. – С. 416–425.
7. Внутских А.Ю. Общественная конкуренция: история представлений и современность / А.Ю. Внутских // Личность. Культура. Общество. – 2006. – №4. – С. 272–289.
8. Кравцевич С.В. Анализ условий существования типовых «конкуренций» / С.В. Кравцевич // Baikal Research Journal (электронный журнал). – 2010. – № 6. – Режим доступа : <http://brj-bguer.ru/reader/article.aspx?id=13937>.
9. Кравцевич С.В. Развитие теоретико-методологических подходов к исследованию конкуренции / С.В. Кравцевич. – Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2014. – 258 с.
10. Портер М. Конкурентная стратегия: методика анализа отраслей и конкурентов / М. Портер – 2-е изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 454 с.
11. Стукен Т.Ю. Дискриминация в заработной плате на российском рынке труда / Т.Ю. Стукен // Известия Байкальского государственного университета. – 2007. – № 6. – С. 127–130.
12. Тагаров Б.Ж. Последствия асимметрии информации для субъектов рынка труда. // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). 2014. № 2. С. 1.

