

## Оценка уровня конкурентоспособности работодателей на рынке труда

На сегодняшний день ситуацию на отечественном рынке труда можно охарактеризовать как многоуровневую конкурентную среду. Так, наемные работники конкурируют за рабочие места, должности, а работодатели – за продуктивных работников или привилегированное положение в своей производственной нише.

**Конкуренция** — соперничество между участниками экономических отношений за ограниченные ресурсы: сырье, рабочую силу, капитал, рынки сбыта. Конкуренция в широком смысле присутствует в любой экономике — как плановой, так и рыночной. В первом случае предприятия и другие экономические субъекты часто конкурируют на вне рыночном и даже внеэкономическом поле а во втором — дефицитные ресурсы распределяются на основе свободных торгов.[1]

Из понятия конкуренции вытекает и понятие конкурентоспособности. **Конкурентоспособность** – это способность субъекта опережать и побеждать своих конкурентов.

Высокий уровень конкурентоспособности компании на рынке труда позволяет организации:

- привлечь высококвалифицированных работников;
- получить высокий уровень производительности при минимальных затратах;
- за счет конкурентных преимуществ компании на рынке труда снизить уровень оплаты труда, сэкономить на фонде оплаты труда;
- замотивировать персонал на высокопроизводительный труд.

Рынок труда как определенная сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу в своем развитии прошла несколько этапов.

Так, с 1920 года для рынка труда начинается этап наращивания трудового потенциала, который характеризуется появлением такого общественного явления как конкуренция работодателей за рабочую силу. С 1980 года по мере возрастания требований работников к работодателям их конкуренция за потенциальные кадры значительно увеличивается. В настоящее время нельзя однозначно сказать, кто на рынке труда конкурирует сильнее – потенциальные работники или работодатели. И, если существует множество способов оценить потенциального работника, то оценка уровня конкурентоспособности работодателя представляет собой более сложную систему.

Для конкурирующего работодателя важно быть в топе рейтингов работодателей, которые ежегодно составляются различными средствами массовой информации. Например, в 2015г. популярный среди соискателей места работы сайт [hh.ru](http://hh.ru) опубликовал следующий рейтинг российских работодателей (Таблица 1). Всего в списке лучших работодателей 100 компаний. По словам Нины Осовицкой, консультанта данного рейтинга,

«...при подготовке Рейтинга работодателей России мы использовали мировую практику и подошли к оценке компаний с трех сторон, учитывая мнение соискателей, HR-профессионалов и сотрудников самих компаний-участников. Каждый этап оценки имеет собственный вес в итоговом балле: опрос соискателей — 40%; опрос сотрудников — 40%; оценка HR-специалистов — 20%. Три независимые оценки суммировались и определили итоговое место компании в рейтинге»[4].

Таблица 1

## Топ-10 работодателей России 2015г.

Место в рейтинге	Публичное название компании	Краткое описание компании	Балл
1	Google	американская транснациональная публичная корпорация, компания в составе холдинга Alphabet, инвестирующая в интернет-поиск, облачные вычисления и рекламные технологии	128,73
2	MaryKayRussia	компания, занимающаяся производством и продажей косметики, средств личной гигиены, ухода за кожей, парфюмерии как для женщин, так и для мужчин, методом прямых продаж	119,48
3	МТС	русская телекоммуникационная компания, оказывающая услуги в России и странах СНГ	119,38
4	Microsoft	одна из крупнейших транснациональных компаний по производству проприетарного программного обеспечения для различного рода вычислительной техники	117,4
5	ОАО «Газпром нефть»	нефтяная компания, основные виды деятельности которой — разведка и разработка месторождений нефти и газа, нефтепереработка, а также производство и сбыт нефтепродуктов.	116,65
6	Amway	производство и продажа средств личной гигиены, бытовой химии, косметических средств, биологически активных добавок к пище и др.	114,78
7	ИКЕА	нидерландская производственно-торговая компания, владелец одной из крупнейших в мире торговых сетей по продаже мебели и товаров для дома	113,31
8	«NokianTyres Россия»	производитель шин для автомобилей и	111,5
9	2ГИС	международная картографическая компания, выпускающая одноимённые электронные справочники с картами городов	111,33
10	Procter&Gamble	международная компания по производству товаров для ухода за собой, семьей и домом	111,24

Так, данные таблицы 1 свидетельствуют о том, что ключевым фактором оценки работодателя является субъективное мнение

потенциальных и имеющихся кадров, а также относительно субъективное восприятие компании HR-специалистами, формирующаяся посредством влияния организации на внешнюю среду.

«Кроме этого, одна из наиболее известных и часто используемых классификаций конкурентных стратегий - это модель базовых стратегий, предложенная Майклом Портером. Согласно этой модели существует три основных стратегических варианта:

- стратегия лидерства в издержках (обеспечение уровня издержек на минимально возможном отраслевом уровне);
- стратегия дифференциации (стремление фирмы создать и предложить рынку такой товар или услугу, которые обладают уникальными потребительскими свойствами);
- стратегия фокусирования (сосредоточение внимания на определенной группе покупателей, виде продукции или географическом сегменте рынка).»[6]

Относительно данной вариации следует составить графическое представление данной модели.

		<b>Стратегическое преимущество</b>	
		Уникальность продукта, воспринимаемая потребителем	Позиция низкого уровня издержек
<b>Стратегическая цель</b>	<i>В рамках всей отрасли</i>	<i>ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ</i>	<i>АБСОЛЮТНОЕ ЛИДЕРСТВО В ИЗДЕРЖКАХ</i>
	<i>В рамках отдельного сегмента</i>	<b>ФОКУСИРОВАНИЕ</b>	

Рис. 1. «Базовые варианты стратегий конкурентоспособности Майкла Портера»

Так, в современных условиях, среди факторов, повышающих конкурентоспособность работодателя особенно актуальны денежные и, так

называемые, законодательные. Например, во многих объявлениях о найме присутствуют положения «оформление по Трудовому кодексу» или «белая заработная плата». Следует также отметить, что конкурентная борьба за квалифицированных и результативных работников может вестись как добросовестными, так и недобросовестными методами. «На рынке труда не исключено использование насилия, обмана, связей, близости к власти и т.д. В современной России победу в конкурентной борьбе нередко одерживает фирма менее эффективная, но обладающая административным ресурсом.»[5]

Наиболее часто встречаются следующие 5 «ловушек» для специалистов:

**«Ловушка №1.** «Дезинформация». Сотруднику предлагают очень привлекательные условия, чтобы он уволился с текущего места работы. После увольнения сообщают, что возьмут только на более низкую должность/меньшую зарплату/другой функционал.

**Ловушка №2.** «Допрос». Кандидата берут на привлекательную должность, чтобы получить от него нужные контакты, сведения о конкурентах и их проектах. После этого провоцируют увольнение, понижают или переводят на рутинные задачи.

**Ловушка №3.** «Приманка». Иногда компании создают «липовую» вакансию с прекрасными условиями. Потом приглашают на интервью кандидатов, которые сами по себе не интересны, но могут рассказать об интересующих специалистах (руководителях, коллегах).

**Ловушка №4.** «Провокация». Специалисту предлагают очень хорошие условия работы, но настаивают на дате выхода «еще вчера». Цель — спровоцировать конфликт с текущим работодателем («сорвать» сотрудника в разгар важного проекта, не дать времени закрыть дела и так далее). Когда «мосты сожжены», может быть по-разному. Если цель — затормозить проект конкурента или лишить его важного сотрудника, кандидата могут вообще не взять на работу.»[3]

При трудоустройстве важно знать именно объективную характеристику организации-работодателя, подтверждающую его реальную конкурентоспособность, чтобы избежать всевозможных ухищрений с его стороны. Оценка организации как производителя может осуществляться путем качества и востребованности его товара, следовательно, оценить организацию как работодателя можно путем оценки его сотрудников. Для этого следует разработать шкалу, имеющую место быть в разнообразных производственных и непроизводственных средах (см. табл.2).

Таблица 2

Пример системы оценки конкурентоспособности работодателя по фактору объективной оценки его сотрудников

№ п/п	Критерий оценки	Характеристика критерия	Оценка (%)
1	Доля сотрудников со стажем работы на данном предприятии более 8 лет	Благоприятные условия для работников, их симпатия к своему рабочему месту и работодателю, низкая текучесть кадров	20 - 30
2	Доля сотрудников с высшим образованием (относительно требуемого уровня образования в данной отрасли)	Высококвалифицированный коллектив	17 - 20
3	Доля сотрудников, получающих дополнительное образование или повышающих квалификацию	Возможность обучения, переобучения, карьерного роста	7 - 10
4	Количество студентов, желающих пройти практику в данной организации	Заинтересованность в организации со стороны молодых специалистов, модернизированное производство	5 - 7
5	Доля сотрудников, начинающих трудовой стаж	Заинтересованность в молодых специалистах, свежем взгляде, развитии организации в инновационной сфере	6 - 10
6	Доля сотрудников, имеющих статус инвалидов	Предоставление равных возможностей для всех категорий граждан, предельное внимание к законодательству и своим работникам	3 - 6

7	Доля сотрудников, участвующих во внешних специализированных профессиональных конкурсах	Развитие персонала, внимание работодателя к общественной профессиональной жизни специалистов	2 - 4
8	Доля сотрудников, на которых претендуют другие работодатели (предложения рабочих мест)	Квалифицированный штат сотрудников, продуктивные специалисты, способствующие росту конкурентоспособности	7 - 13
<b>ИТОГО</b>			<b>67-100</b>

Итак, максимально каждый работодатель по данной шкале может набрать 100%, и, чем ближе к данному значению балл у конкретной организации, тем более конкурентоспособным работодателем она может считаться.

«Кадры решают все» - данную формулировку И.В. Сталин ввел в общественную жизнь еще в годы индустриализации Советской державы. [7] В условиях рыночной экономики в обществе и на рынке труда многое изменилось, но по-прежнему кадры решают многое, в том числе и являются главным критерием оценки конкурентоспособности работодателей.

#### СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Словарь банковских терминов (электронный ресурс) - <http://www.banki.ru/>
2. Интернет-журнал «Сообщество внутренних коммуникаторов» <http://www.inside-pr.ru/zhurnal>
3. Статья от 25.01.2015г. – «Корпоративная жизнь» <http://icl-services.com/>
4. Статистические данные <https://career.ru>
5. Мазин А.Л., д.э.н., профессор Нижегородского института менеджмента и бизнеса. Конкурентоспособность участников трудовых отношений. – научная статья из сборника публикаций «Конкурентоспособность бизнеса» 2013 -5(41) с. 119
6. Электронный ресурс. HR-портал - <http://www.pro-personal.ru>
7. Электронный ресурс. Оригинал речи И.В. Сталина 1935г. - <http://www.navigator.lg.ua/arts.php?mode=r&art=r0056>