

ИСКАЖЕНИЯ СТИМУЛОВ К КОНКУРЕНЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА: АНАЛИЗ ИСКАЖЕНИЙ И ПОДХОДЫ К РЕШЕНИЮ ПРОБЛЕМЫ¹

Николаев Д.В.², Стецюк В.В.³, Савинкина Л.А.⁴, Правиков О.В.⁵, Сазонов В.В.⁶

Аннотация

На рынке труда действуют как общие, так и специфические законы, а также оказывают существенное влияние на развитие различные группы факторов. При этом следует отметить, что важным аспектом, требующим отдельного рассмотрения, является искажение стимулов к конкуренции на рынке труда. Проработана и систематизирована теоретическая база конкуренции и ложных сигналов на рынке для обоснования и разработки предложений по теории искажения конкуренции на рынке труда. Так, в основу исследований были положены теория рыночных сигналов Спенса, а также исследования Гимпельсона по проблеме ложных сигналов работодателей. Представлены основные виды и формы искажений стимулов к конкуренции, а также смоделирован эффект ложного стимула на рынке труда. Помимо этого, рассмотрены основные группы ложных сигналов и предложен алгоритм преодоления искажений конкуренции на рынке труда. Среди основных групп искажений были выделены ложные сигналы, влияние нестабильности, а также неэффективное использование ресурсов. Для решения обозначенных проблем были предложены следующие методы: повышение информированности участников рынка труда, применение японской модели найма, а также разработан алгоритм отбора кандидатов на вакантные должности.

Ключевые слова: искажение стимулов, конкуренция, рынок труда, ложные сигналы, нестабильность.

Введение

Рынок труда представляет собой важнейшее звено в экономике. Институционально-развитый рынок труда создаёт лучшие условия для рационального использования ценных трудовых ресурсов, быстрого приспособления субъектов рынка к изменяющейся среде, роста трудовой мобильности, саморазвития и реализации личного потенциала. В масштабах экономики развитый рынок труда также способствует росту занятости и снижению бедности.

¹ Публикация подготовлена в рамках поддержанного РГНФ (Российский гуманитарный научный фонд) научного проекта №15-32-01273.

² Доцент кафедры экономической теории Дальневосточного федерального университета

³ Доцент кафедры мировой экономики Дальневосточного федерального университета

⁴ Заведующий кафедрой Управления персоналом и экономики труда Дальневосточного федерального университета

⁵ Доцент кафедры экономической теории Дальневосточного федерального университета

⁶ Магистрант Дальневосточного федерального университета

Важно отметить, что рынок труда играет первостепенную роль в создании человеческого капитала. Рынок с активно-конкурирующими субъектами побуждает к соперничеству на основе знаний, навыков и умений, избавляясь от неэффективных единиц в пользу наиболее активных участников. В результате растет производительность труда, обновляется и преумножается человеческий капитал.

В этом смысле конкуренция на рынке труда является прямым фактором накопления человеческого капитала. Её инициатором выступает работодатель, предъявляя более высокие требования к кандидатам на вакантную должность, а также работник, в своём стремлении соответствовать этим требованиям. Таким образом, конкуренция играет важнейшую роль в накоплении компетенций и приумножении человеческого капитала. Ограничения же конкуренции, искажение конкурентных стимулов и снижение уровня конкурентной активности, в свою очередь, приводят к противоположным негативным эффектам.

В настоящее время конкуренция на рынке труда в России подвержена различного рода искажениям. Основные из них: нестабильность рынка труда, неполнота информации, ложные рыночные сигналы, неоптимальный отбор кандидатов на вакантные должности, слабая мобильность кадров и др. В связи с этим, особую актуальность приобретают исследования, направленные на поиск подходов к преодолению искажений конкуренции на рынке труда, развитию конкуренции и формированию институционально-развитой рыночной среды.

Меры по преодолению искажений конкуренции занимают важное место в конкурентной политике многих стран. Например, в странах Евросоюза борьбе с искажениями конкуренции уделяется особое внимание. На регулярной основе проводится анализ воздействия решений, принимаемых государственными органами на конкуренцию с целью предотвращения искажений и ограничений конкуренции. [10]

Результаты нашего исследования могут быть полезны для понимания механизма искажений стимулов к конкуренции, а также в качестве дополнения к политике по развитию конкуренции на рынке труда.

Объект исследования – рынок труда в России. Предмет исследования – социально-экономические отношения, связанные с искажением стимулов к конкуренции на рынке труда, причины и закономерности искажений. Цель исследования – разработка подходов (алгоритма) по преодолению искажений конкуренции на рынке труда.

Статья имеет следующую структуру. На первом этапе мы кратко охарактеризовали основные виды и формы искажений на рынке труда. На втором этапе мы построили имитационную модель искажения стимулов к конкуренции. Далее мы провели анализ некоторых последствий искажений конкуренции на рынке труда. На последнем этапе описан алгоритм преодоления искажений стимулов к конкуренции.

1. Виды и формы искажений стимулов к конкуренции на рынке труда

Искажение стимулов к конкуренции – это искажение информации о конкурентной среде, создание ложного представления о стимулах к конкуренции, а также другие внешние воздействия на стимулы и рыночные барьеры, способные привести к неравным условиям конкуренции, нерациональным моделям поведения субъектов рынка и снижению конкурентной активности.

Под стимулами к конкуренции понимаются внутреннее состояние участников рынка, а также условия и состояния внешней среды, способствующие конкурентной активности и усилению конкурентных реакций между участниками рынка.

Анализируемые в настоящем исследовании искажения на рынке труда мы разделили на три группы: ложные рыночные сигналы, влияние нестабильности и неэффективное использование ресурсов.

1.1 Ложные рыночные сигналы

Нельзя не упомянуть в настоящем исследовании теорию рыночных сигналов Спенса (1973, 2002). [4,5] Он один из первых провел комплексные исследования этого феномена на теоретическом уровне. В его модели работники отличаются по производительности, но работодатель не может оценить её до найма. Поэтому работодатель полагается на индексы (неизменные характеристики возраст, пол и т.д.) и сигналы (изменяемые показатели, в частности уровень образования), чтобы решить какую заработную плату предложить каждому работнику. Равновесие в модели Спенса достигается, когда работники с более высокой производительностью будут стремиться к более высокому уровню образования, чем работники с низкой производительностью, а работодатели будут предлагать более высокую заработную плату работникам с более высоким уровнем образования. [4,5]

В нашем исследовании мы сконцентрируемся, прежде всего, на сигналах, порождаемых не работником, а работодателем.

Проблему ложных сигналов работодателей на рынке труда подробно исследовал В.Е. Гимпельсон (2004). В своей работе он анализирует занятость, причины и следствия дефицита кадров в России. [7]

Трудоизбыточность российских предприятий была особенностью национальной промышленности в период существования СССР, а также в первое десятилетие после его распада. С постепенным восстановлением экономики в 1999 – 2003 гг. трудоизбыточность российских предприятий постепенно начала сменяться дефицитом квалифицированных кадров. [7]

Следствиями такого перехода стало давление на систему профессионального образования с тем, чтобы она нарастила подготовку кадров по дефицитным профессиям, а также призывы к усилению государственного воздействия на структуру подготовки ВУЗов по отдельным специальностям. (Гимпельсон, 2004)

Гимпельсон приводит убедительные данные о том, что дефицит кадров в целом обусловлен плохим финансовым положением фирм, неопределёнными

перспективами, неспособностью конкурировать и самое главное - низкой заработной платой. [7]

Гимпельсон сделал вывод, что ВУЗы, техникумы и ПТУ готовят квалифицированных специалистов, ориентируясь на потребности промышленных предприятий. Однако, впоследствии, выпускникам приходится сталкиваться с проблемами в поиске работы по специальности. Таким образом, подобные рыночные сигналы могут дезинформировать образовательные учреждения и увеличить риски для их выпускников на рынке труда. [7]

Ложные сигналы могут возникать также в том случае, когда работодатель заинтересован в привлечении как можно большего числа сотрудников исключительно на условиях сдельной оплаты труда. Это объясняется низкими расходами на оплату труда в случае неблагоприятного изменения состояния конъюнктуры рынка.

Так, работодатель, пытаясь привлечь работника, может декларировать очень широкий диапазон заработной платы, с верхней границей значительно превышающей среднюю заработную плату в данной категории. Создается эффект иллюзии высокой заработной платы и востребованности работников, который действует как ложный сигнал.

В отдельных случаях источником ложных сигналов выступает продавец на рынке образовательных услуг. Продавец заинтересован в росте спроса на свои услуги, поэтому он потенциально может создавать ложные сигналы для покупателей.

Таким образом, в настоящем исследовании уделяется внимание ложным рыночным сигналам, генерируемым со стороны спроса, а также сигналам, которые предшествуют формированию предложения на рынке труда.

В аспекте исследуемой проблемы, под искажением стимулов к конкуренции на рынке труда мы понимаем ряд экономических явлений, связанных с давлением на систему профессионального образования (Гимпельсон, 2004), недостоверной или неполной информацией, способной привести к ошибкам в выборе специальности абитуриентом и др.

Обобщая указанные явления, скажем, что ложный рыночный сигнал - это неверная информация о выгодах и издержках, которая формирует впоследствии негативные экономические ожидания и ослабление стимулов к конкуренции на рынке труда.

1.2 Нестабильность на рынке труда также провоцирует существенные искажения стимулов к конкуренции. Нестабильность имеет форму непредвиденного изменения структуры спроса на рабочую силу, заработной платы, а также предложения труда.

Взаимосвязь между нестабильностью и искажением стимулов проявляется следующим образом. Формирование предложения на рынке труда начинается с момента, когда абитуриент выбирает будущую специальность (направление). Выбор абитуриента зависит от многих факторов. При этом приоритетность факторов и степень их влияния могут меняться в зависимости от вида профессии и состояния рынка труда в конкретный момент времени.

Факторы, влияющие на выбор, можно поделить на устойчивые факторы и изменчивые к внешней среде. Например, «личный интерес» и «желание реализовать себя» относятся к устойчивым факторам, а «заработная плата» и «востребованность выпускника» - к изменчивым.

В условиях нестабильности усиливается изменчивость факторов, а соответственно неопределённость и риск выбора той либо иной профессии.

Расходы на образование, затраты времени, связанные с выбором профессии, усилия, которые прилагает студент для получения образования в ВУЗе, – все это, в некотором смысле, инвестиционные расходы на создание человеческого капитала. Поэтому, в зависимости от восприимчивости к риску, у студентов могут формироваться отрицательные экономические ожидания от «инвестиций» в своё образование и слабые стимулы к обучению.

1.3 Неэффективное использование ресурсов и стимулы к конкуренции

Исток неэффективного использования ресурсов лежит в характере конкуренции на рынке благ. Высокий уровень конкуренции побуждает фирмы к аллокативной эффективности и «Х-эффективности». [11]

Под аллокативной эффективностью подразумевается эффективное размещение ресурсов. Х-эффективность – это внутривозводская мотивационная эффективность, внешняя мотивационная эффективность и эффективность нерыночных ресурсов. [11]

Указанный эффект был впервые описан Лейбенштайном. Лейбенштайн на основе данных Международной организации труда, по разным видам производств нескольких стран, обосновывал существенное влияние Х-эффективности на производительность. Согласно анализу Лейбенштайна, рост производительности составил более 25%, при этом большое значение имели методы управления, окружающая среда и стимулы. [11]

Снижение конкурентной активности может способствовать Х-неэффективности. Лейбенштайн это объясняет следующим образом: «В ситуациях, когда давление конкуренции слабо, многие люди обменивают неудобство усилий поиска и контроля за действиями других людей на полезность ощущения меньшего давления на подчиненных и лучших отношений между людьми. Но в ситуации, когда давление конкуренции велико, а следовательно, затраты на такой обмен также высоки, они обменивают неприятность усилий на полезность свободы от конкурентного давления и т. д.» [11, С.503].

Исследования Лейбенштайна указывают на то, что Х-эффективность проявляет себя гораздо сильнее, чем аллокативная эффективность, с учетом некоторых допущений. [11]

В то же время, Х-эффективность не всегда проявляется в чистом виде. Иногда добавляются дополнительные ресурсы или перераспределение. [11]

В аспекте исследуемой проблемы важно обратить внимание на тесную связь между аллокативной эффективностью и Х-эффективностью. Эффективность размещения ресурсов формирует экономический потенциал, который впоследствии может быть полностью реализован при наличии конкурентного давления. Слабое конкурентное давление на практике порождает

неэффективность размещения и использования трудовых ресурсов. Причинами неэффективности в исследуемом аспекте выступают: применение фирмами неэффективных методов отбора персонала, неэффективных инструментов поиска и оценки компетенций работников, слабой заинтересованности в новых методах мотивации персонала и прочее.

В России снижение конкуренции сопровождается снижением отдельных показателей эффективности. Например, в последние пять лет отмечается негативная тенденция снижения индекса производительности труда в России (со 103,8 в 2011 до 96,8 в 2015 году [9]) при одновременном усилении конкурентного давления (снижении среднего значения индекса Лернера по отраслям). В этот же период происходит и снижение инновационной активности организаций в целом по России [15]. Снижается удельный вес организаций, осуществляющих организационные инновации (с 3,3% в 2011 году до 2,7% в 2015 году), технологические инновации (с 9,1% в 2012 году до 8,3% в 2015 году) и маркетинговые инновации (с 2,3% в 2011 году до 1,8% в 2015 году). [15]

Возможным объяснением сочетания указанных тенденций могут быть эффекты от неблагоприятной среды (кризис в экономике России) и от конкуренции, которые проявляются в угнетении инновационной активности и производительности труда.

Факторы неблагоприятной среды, в том числе конкуренция, могут оказывать также стимулирующий эффект. Этот эффект осуществим при наличии технологических возможностей [1] и через снижение затрат на производство без изобретений и нововведений, которое в большей мере является результатом роста X-эффективности [11].

Создание новых технологий и их внедрение в производство может занимать десятилетия. Процесс снижения затрат, в рамках концепции X-эффективности, представляется относительно менее продолжительным и более уместным в условиях нестабильности окружающей среды. Учитывая взаимосвязь между аллокативной эффективностью и X-эффективностью, а также важность эффективных методов отбора персонала, эффективных инструментов поиска и оценки компетенций работников для усиления потенциала стимулирующего эффекта от конкурентного подавления, мы считаем наиболее рациональным и целесообразным совершенствование и распространение указанных методов.

2. Имитационное моделирование эффекта искажения стимулов к конкуренции на рынке труда

Цель модели – математическая имитация социально-экономических эффектов, возникающих в связи с искажением конкуренции на рынке труда; выявление закономерностей и возможных последствий искажений для экономики. В частности, в модели были симулированы: ложные сигналы работодателей и искажения информации, предшествующие формированию предложения на рынке труда.

Наша теоретическая модель основана на исходных предположениях:

- субъекты принимают решение о входе в рынок на основе оценок вероятности трудоустройства и величины заработной платы;

- прочие факторы остаются неизменными;
- все участники осведомлены о вакансиях, количестве отказов и успешных трудоустройствах.

Ложный сигнал создаёт иллюзию на рынке труда. Для работника иллюзорная функция спроса на труд находится правее фактической, а иллюзорная равновесная заработная плата выше равновесной фактической.

Принятие решения о входе на рынок труда респондент начинает с оценки реальной заработной платы и вероятности трудоустройства:

$$P(e) = \frac{m}{h}, \quad (1)$$

Здесь, m – число успешных трудоустройств $m_t = N_t^S(w_t) = N_t^D(w_t)$. $h = m + k$ – сумма всех возможных элементарных исходов, т.е. число успешных трудоустройств (m) и отказов в трудоустройстве (k) со знаком «+» и неудовлетворенных открытых вакансий - со знаком «-».

Количество отказов в трудоустройстве $k_t = N_t^S(I) - N_t^D(I)$, при декларируемой иллюзорной зарплате $I > w$. I - постоянная иллюзорная заработная плата, w - равновесная заработная плата. Накопленная сумма отказов $k_t^n = k_{t-1}^n + k_t$.

Функция предложения труда с учётом эффекта иллюзии, имеет вид:

$$N_{t+1}^S(I, P(e)) = a + bI - c \left[\frac{1}{P_t(e)} \right] = a + bI - c \left[\frac{k_t^n + m_t}{m_t} \right], \quad (2)$$

Здесь, c – коэффициент адаптации, характеризующий степень чувствительности респондентов к оценкам вероятности трудоустройства и полноту распространения информации о нём.

Предположим, функция спроса на труд имеет вид $N_t^D(w) = s - rw_t$. Тогда, при данной иллюзорной цене равновесие на рынке будет достигнуто, если

$$P(e) = \frac{c}{a - s + I(r + b)}.$$

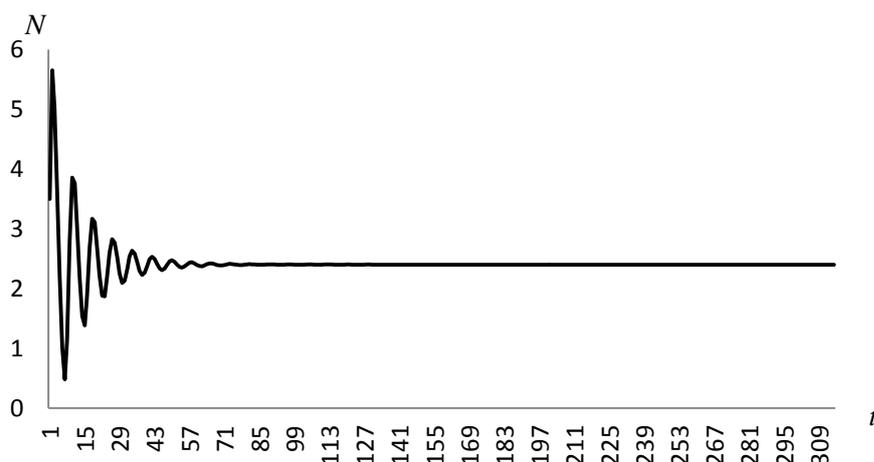


Рис. 1 – График функции $N^S(t)$

Величина предложения будет колебаться во времени с постепенно уменьшающейся амплитудой, пока не достигнет равновесной величины (Рис.1).

Исходя из представленной модели, можно сделать вывод, что ложный сигнал ведёт к сокращению предложения на рынке труда и повышению равновесной заработной платы до уровня иллюзорной. Воздействие ложных сигналов в дальнейшем будет проявляться в отклонении иллюзорной ставки заработной платы от равновесной ставки и большему сокращению предложения труда. В то же время будет происходить накопление отказов в трудоустройстве (k). Нетрудоустроенные лица будут вынуждены сменить профессию.

3. Влияние искажений конкуренции на структуру занятости

Одним из последствий искажения стимулов к конкуренции может стать смена профессии, значительная миграция работников из одних отраслей в другие, рост естественной безработицы.

Такого рода последствия предлагается измерить с помощью показателя структурных изменений на рынке труда (См. формулу (3)).

$$\phi = \frac{\sum_{t=1}^n |v_{i,t+1} - v_{i,t}|}{n}, \quad (3)$$

Здесь, ϕ - показатель структурных изменений на рынке труда; v - доля (в %) работников, занятых в отрасли (по виду экономической деятельности) i в период t , от общего числа занятых в экономике; n – количество принимаемых к анализу отраслей (видов экономической деятельности). [3]

Экономический смысл показателя состоит в подсчёте среднего изменения долей занятых работников по основным отраслям (видам экономической деятельности). Т.е. он позволяет судить об активности смены работниками основных видов деятельности.

Гипотетически, максимальное значение для ϕ составляет 100%, при условии, если все работники сменяют свои сферы деятельности.

Посчитаем значение ϕ за период с 1970 по 2013 год. (см. рис. 2)

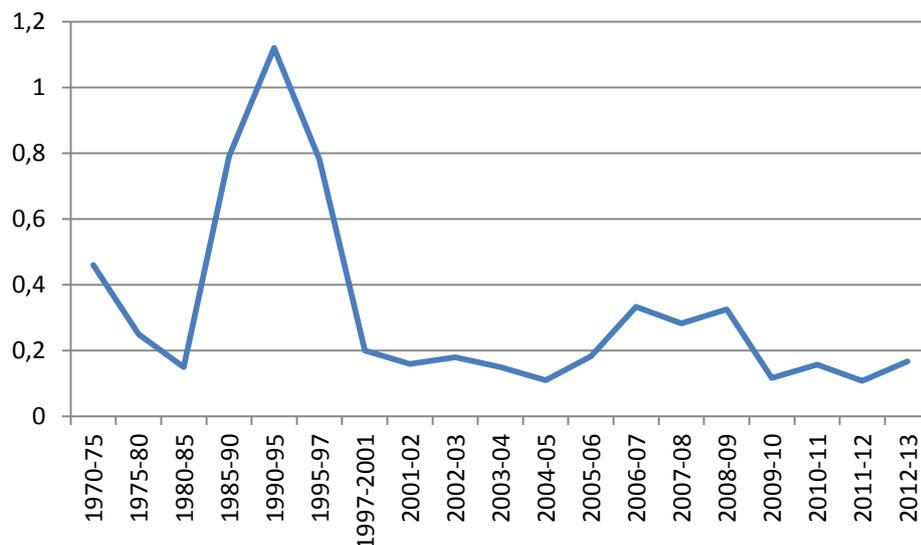


Рис.2 – Динамика показателя структурных изменений на рынке труда « ϕ » в России [3]

Согласно представленным данным, изменение структура занятости варьируется в среднем в пределах от 0,1 до 1,1 процента в год. Высокое значение θ в период с 1970 по 1985 гг. объясняется системным кризисом тоталитарного социализма в СССР. 90-е годы характеризовались в основном ухудшением жизни многих социальных групп в России и ростом смертности. Это период радикальных рыночных реформ в стране.

Значение ϕ достигло максимума за анализируемый период. 2000-е годы отличались резким ростом мировых цен на энергоресурсы, что положительно отразилось на реальных доходах, платежном балансе, экономическом росте. Были проведены ряд эффективных социально-экономических реформ.

Значительные изменения в структуре занятости с 2006 по 2009 год связано с экономическим подъёмом и последующим спадом производства. Далее, следует относительно стабильный период в экономике России.

В основном в структуре занятости происходит миграция трудовых ресурсов из сферы сельского хозяйства и обрабатывающей промышленности в сферу оптовой и розничной торговли, сферу обслуживания, финансовую деятельность и сферу управления.

Важно отметить, что искажения конкуренции происходят не только в процессе влияния нестабильности на структуру занятости, но и в процессе формирования этой структуры – на этапе выбора абитуриентом профессии и самоопределения.

По данным Росстата, в среднем 31,4 % всех выпускников работают не по профессии [16], а 25% не устроились на работу [17]. Часть этой величины можно объяснить естественной безработицей (~5-6%), прохождением службы в армии (~2% [18]) и продолжением обучения на следующем уровне по очной форме обучения (~6% [19]).

Работа не по профессии обусловлена многими причинами. Основные из них: ошибка в выборе и непредвиденные изменения в структуре экономики. В частности, ошибки в выборе профессии сводят на нет многолетние усилия студента. В ряде случаев неправильный выбор угнетает стимулы к дальнейшей учебе (переобучению), подавляет стремление к саморазвитию, карьерному росту и конкуренции.

Исследователи чаще всего выделяют следующие причины ошибок выбора профессии:

- выбор профессии продиктован извне – обществом и сложившимися в обществе представлениями о престижности, востребованности, модой на профессии; субъективными представлениями родственников и друзей, значительного окружения; рекламой ВУЗов; заявлениями работодателей; СМИ; различного рода государственным воздействием на структуру подготовки в ВУЗах и прочее; [13]
- абитуриент не в состоянии точно оценить свой уровень психофизиологических способностей и сопоставить его с требуемым уровнем той либо иной профессии; [13]

- слабая информированность абитуриента о востребованности специалистов и перспективах трудоустройства после окончания обучения, о рейтингах Вузов (по индексу трудоустройства выпускника), об уровне заработной платы, интенсивности и особенностях труда и т.д.

4. Алгоритм преодоления искажений конкуренции на рынке труда

В пункте 1 мы обозначили три основные причины искажений конкуренции на рынке труда: ложные сигналы, нестабильность рынка и неэффективное использование ресурсов. Первые две проблемы мы предлагаем решить на основе повышения информированности участников рынка труда и применения модели с использованием японского опыта развития рынка труда. (данные подходы подробно описаны в пунктах 4.1 и 4.2), а третью обозначенную проблему – на основе специального алгоритма отбора кандидатов на вакантные должности.

4.1 Повышение информированности участников рынка труда

В имитационной модели (п. 2) воздействие ложных сигналов проявляется в нарушении равновесия рынка и появлении безработицы. Возврат системы к равновесию может происходить по двум направлениям. Естественным путем, благодаря самостоятельной адаптации участников рынка, а также путём государственного воздействия - повышения информированности участников рынка и повышения качественной оставляющей предложения труда.

В нашей имитационной модели (п.2) скорость возврата рынка к равновесию тем быстрее, чем выше коэффициент адаптации – «с». Мероприятия по воздействию на коэффициент «с» сводятся к усилению информированности участников рынка.

Каждый абитуриент, при поступлении в университет должен быть ознакомлен с показателями:

- средний размер заработной платы специалистов тех профилей/специальностей, на которые ВУЗ принимает документы (средняя заработная плата по видам специальностей/специализаций/профилей/направлений рассчитывается на основе данных пенсионного фонда);
- доля трудоустройств выпускников по специальности, связь основной работы с полученной профессией, избыток специалистов;
- интенсивность и характер труда специалистов соответствующих профилей/специальностей;
- прогноз развития отраслей (видов экономической деятельности) – будущей сферы работы выпускника, на 4-5 лет вперёд.

4.2 Применение японского опыта, как одно из направлений решения проблемы нестабильности рынка

Возможным альтернативным методом решения проблемы нестабильности рынка может являться использование азиатского опыта долгосрочных трудовых контрактов.

Так, используя опыт Японии, можно предложить, во-первых, систему пожизненного найма сотрудников в компании, во-вторых, систему, в которой выпускники ВУЗа подают свои резюме не на должность, а в компанию. [2,12]

Сама система пожизненного найма в Японии является специфическим явлением, позволяющим обозначить особое положение и высокий статус рядовых работников. Данная теоретически обоснованная система показывает на практике развития экономики страны высокую эффективность. При этом следует отметить, что система пожизненного найма распространяется лишь на ограниченный контингент работников - лишь около 35% работающих граждан Японии имели статус «пожизненного найма». [2, 12]

Помимо этого, такая система является не просто моделью управления трудом, а образом жизни и системой ценностей многих поколений японцев. [2,12]

Пожизненный наём работников, при прочих равных условиях, позволит решить проблему нестабильности рынка и снизить уровень определенных видов безработицы на рынке.

Работники, получив данный статус, будут понимать, что их дальнейшая карьера и профессиональная жизнь будут связаны с конкретной компанией. Этот аспект, как показывает опыт Японии, будет стимулировать работника развиваться, стремиться стать более ценным для фирмы как, имея этот статус, так и для тех, кто бы хотел его получить. Это дает перспективы карьерного роста даже для людей, имеющих изначально невысокий социальный статус, а такой тип мотивации, как показывает теория и практика, является одним из самых эффективных. Дополнив эту систему рядом эффективных инструментов регулирования: мобильность топ менеджмента, возможность потери статуса пожизненного найма при грубых нарушениях и т.д., позволит преодолеть недостатки данной системы.

В свою очередь, работодатель получает инструмент развития эффективной конкуренции в фирме.

Таким образом, данная система будет наиболее эффективной, нежели другие, использующие краткосрочные контракты, с высокой вероятностью не продления контракта через 3-5 лет, а то и через год. При такой контрактной системе, в условиях нестабильности экономики, человек находится в постоянном стрессе и страхе потерять работу, что для большинства является очень сильным деморализующим фактором.

В свою очередь, на данном этапе исследования, наибольший интерес представляет алгоритм, при котором выпускники учебных заведений подают резюме не на конкретную должность, а в фирму. Это дает ряд преимуществ:

1) Стимулирование конкуренции и стремления работников развиваться внутри фирмы с возможностью участия в системе пожизненного найма.

2) Работодатели получают мотивированных на развитие работников, прежде всего, себя и фирмы в целом.

4.3 Алгоритм отбора кандидатов на вакантные должности

На наш взгляд, направления совершенствования отбора персонала должна заключаться в создании системной технологии, позволяющей увеличить объективность получаемых данных.

Оценка кандидата на вакантную должность предполагает прохождение нескольких этапов отбора:

- анализ резюме;
- телефонное интервью;
- заполнение бланка заявления;
- собеседование;
- тестирование;
- проверка службой безопасности;
- медицинский осмотр;
- принятие решения.

В идеальном варианте вся представленная кандидатом информация должна быть подтверждена независимыми источниками.

Рассмотрим возможные риски проявления субъективных оценок на этапах отбора, а также варианты повышения объективности (Таб. 1)

Таб. 1 – Проблемы и решения на различных этапах оценки кандидата

Этап оценки	Субъективные составляющие при оценке	Возможные варианты решения проблемы
Отбор по резюме	Поверхностное восприятие личных качеств кандидата оценщиком (внешний вид кандидата, национальность), сравнение формата резюме с «идеальным» по мнению оценщика и т.д.	Резюме сканирует программа на соответствия формальным требованиям должности, причем программа может также оценивать фотографию кандидата, по технологии фоторобота, например, сделана ли она в деловом стиле или нет.
Телефонное интервью	Социально-желательные ответы кандидата, поверхностное восприятие личных качеств кандидата оценщиком (голос, манера общения, тембр, интонация) и т.д.	Телефонное интервью с автоответчиком, когда автоответчик задает кандидату вопросы по определенному алгоритму и в случае соответствия его формальным требованиям должности, приглашает на собеседование.
Собеседование	Негативный опыт оценщика, сравнение с предыдущими кандидатами или сотрудниками.	Применение методики «Ассесмент-центр». При этом оценивают кандидатов сразу несколько экспертов. На разных этапах – отслеживаются разные компетенции, а также кандидаты оценивают друг друга, что помогает добиться максимальной объективности. Применение унифицированных компьютерных тестов.

Продолжение таблицы 1

Этап оценки	Субъективные составляющие при оценке	Возможные варианты решения проблемы
Проверка рекомендаций и послужного списка	Рекомендации людей, знакомых с кандидатом по совместной учебе, работе, поскольку эти люди обычно подчеркивают его положительные либо отрицательные стороны, либо недостаточно хорошо знают кандидата и т.д.	Для идеально объективной оценки необходимо либо отказаться от данного этапа, либо брать рекомендации по определенной форме, отражающей конкретные факты (наличие и кол-во дисциплинарных взысканий, производительность труда, причина увольнения, наличие благодарностей/жалоб от клиентов, результаты аттестации/кадровых комиссий и т.д.)
Проверка службой безопасности	Интерпретация специалистом службы безопасности всей полученной информации и передача «в своем ключе» специалисту отдела по работе с персоналом.	Применение строгого стандарта согласования кандидатов.

Для повышения объективности оценки персонала также можно использовать дополнительные современные методы оценки кандидатов:

1) Оценка семантического дифференциала – оценивание кандидата по рассказу или тексту. На основе использованных слов, выражений, почерка (графология) и сюжета делается вывод о социотипе кандидата.

2) Видеорезюме – это достаточно необычный и интересный формат, благодаря которому работодатель может увидеть и выделить самых ярких и харизматичных, а кандидат - презентовать работодателю свои сильные стороны самым лучшим образом.

3) Онлайн собеседование с использованием Skype – эффективный, удобный и дешевый формат, получивший широкое распространение в последнее время.

4) Полиграф (детектор лжи). Сегодня такая технология становится все более и более популярной не только в специализированных сферах. Данный метод помогает уменьшить риск принятия в организацию злоумышленника. Данные Американской ассоциации операторов полиграфа (The American Polygraph Association, APA) показывают, что надежность испытаний на полиграфе выше 90%. Из них в 95% случаев устройство выявляет скрытие судимости у кандидата. Из источников компании «Омега Консалтинг», которая производит полиграфы и подготавливает для них операторов, в России 2006-2008 гг. на детекторе лжи прошли проверку 36 тыс. сотрудников негосударственных организаций. Использование этими компаниями данного метода уменьшало материальные

убытки на 24,3%-47,9%. Из компаний России, использующих детектор лжи, чаще всего называют CBOSS и «Евросеть». Попытка применить этот метод в государственных структурах встретил сопротивление государственных служащих.

5) Социальные сети, как источник подбора персонала, становятся все более популярными. Изучение профиля потенциального сотрудника в социальных сетях позволяет увидеть качества его характера, интересы, хобби, вредные привычки. Возможность и удобство лучше узнать настоящего человека, круг его общения, что его заботит, о чем человек действительно размышляет в реальной жизни. В социальных сетях можно увидеть добровольную информацию о пользователях: образование, место работы, фото и другие полезные для HR специалиста данные. Проблемы, которые возможны при использовании такой информации это валидность (относится ли эта информация к эффективной деятельности человека на рабочем месте) и легальность (насколько законно брать такую информацию). В Америке 10% расходов 123х-миллиардного рынка рекрутмента приходится на социальные сети, и примерно 90% компаний США планируют пользоваться социальными сетями при подборе. В Англии лишь 8 % вакансий закрывают посредством социальных сетей. В России некоторые люди уже используют данную технологию для поиска работы, поэтому регистрируются в сети профессиональных контактов: «Мой круг», «Профессионалы.ру», «LinkedIn», «ВШтате».

б) Тестирование на основе унифицированных тестов. Применение тестов позволит:

- Нивелировать субъективную составляющую конкурсного отбора, так как решение о зачислении на должность будет принимать автоматизированная компьютерная система;
- Измерить, стандартизировать и непредвзято сопоставить уровни профессиональной пригодности потенциальных и замещающих должности сотрудников;
- Рассмотреть заявления неограниченного числа кандидатов на должность.

Мы полагаем, что важным дополнением к стандартам эффективного отбора кандидатов на вакантные должности, а также дополнением к порядку конкурсного отбор на руководящие должности в госучреждения, должны стать процедуры, основанные на унифицированных, специальных компьютерных тестах.

База тестов по каждой специальности (должности или группе аналоговых должностей) должна быть унифицирована, т.е. едина и применяться на территории страны для всех госучреждений. Необходимо обеспечить также одинаковую возможность всех желающих принять участие в тестировании. Самое важное, база тестов должна обновляться регулярно посредством участия независимых экспертов.

Еще одним важным моментом применения подобной системы должна являться четкая определенная ответственность за результаты выполнения должностных обязанностей, что не позволит накапливать багаж противоречий,

который подрывает стимулы конкуренции среди участников рынка труда. Зачастую, данные противоречия параллельно формируют систему неформальных отношений, что делает невозможным принятие эффективных кадровых решений.

Традиционно защитой от подобных негативных форм являлось создание разного рода комиссий, экспертных советов и т.д. К сожалению, в современных условиях не одна из выше перечисленных форм не дает объективного результата.

Система критериев должна иметь определенные пороговые значения, превысив, либо не набрав которые, работник не имел бы право занимать данную должность (должен пройти переподготовку, освобожден от занимаемой должности и т.д.). Обычно, именно так и бывает, но на наш взгляд, причиной недостаточной эффективности, принимаемых кадровых решений, которые провоцируют искажение стимула конкуренции на рынке труда, является система неформальных отношений и связей. Наличие подобной подсистемы делает невозможным эффективное соперничество на рынке труда, в результате чего, зачастую, профессиональные навыки, компетенция работников не соответствует их должностям.

По нашему мнению, существенным шагом на пути к формированию эффективной экономической системы нового формата, которая позволила бы качественно выполнять свои функции и эффективно использовать ресурсы, является создание здоровой конкуренции на рынке труда во всех сферах деятельности. Надеемся, что предлагаемая система отбора кадров с использованием компьютерного (независимого) тестирования кандидатов, позволит восстановить базовые постулаты требований, предъявляемых соискателям на должность.

Содержание и порядок методов отбора во многом зависит от миссии, корпоративной культуры, традиций организации, от особенностей должности, на которую подбирается сотрудник. Эффективность отбора выше при применении всех методов оценки в совокупности.

Заключение

Искажение стимулов к конкуренции – это новое, не до конца изученное в экономической науке явление. Основные причины искажения стимулов к конкуренции: ложные рыночные сигналы, неэффективное использование ресурсов, ограничения конкуренции и нестабильность рынка.

Само искажение проявляется при ограничении конкуренции - в неоптимальном отборе, неэффективном использовании ресурсов, нарушении санирующей функции рынка; при ложных сигналах работодателей и рынка образовательных услуг – в ошибках выбора профессии; при нестабильности – в неоправданных экономических ожиданиях. В целом, искажения приводят к подавлению стимулов к обучению, карьерному росту, саморазвитию и конкуренции.

Решение проблем мы видим в применении подходов (алгоритма) к преодолению искажений, которые базируется на мероприятиях по повышению

информированности участников рынка труда, алгоритме отбора персонала на вакантные должности и применении японской модели найма.

Список литературы

1. Dasgupta P., Stiglitz J. Industrial structure and the nature of innovation activity // The Economic Journal, Vol. 90. No. 358, 1980, - pp.266-293.
2. Japan Foundation: Материалы официального сайта / Всероссийская государственная библиотека иностранной литературы им. М. И. Рудомино. Ссылка: <http://jpfmw.ru/>
3. Nikolayev D., Sazonov V., Grebneva M. Distortion of Competitive Incentives in the Labor Market and Its Consequences// Actual Problems of Economics Journal, No. 7, 2015.
4. Spence M. Job Market Signaling // The Quarterly Journal of Economics, Vol. 87, No. 3 (Aug., 1973), pp. 355-374.
5. Spence M. Signaling in Retrospect and the Informational Structure of Markets // The American Economic Review, Vol. 92, No. 3 (Jun., 2002), pp. 434-459.
6. Выпуск бакалавров, специалистов, магистров. Индикаторы образования: 2016./ Статистический сборник, -М: НИУ ВШЭ, 2016. - С. 156.
7. Гимпельсон В.Е. Дефицит квалификации и навыков на рынке труда: недостаток предложения, ограничения спроса или ложные сигналы работодателей? Препринт WP3/2004/01 - М.: ГУ ВШЭ, 2004. - 36 с. <http://demoscope.ru/weekly/2004/0149/analit01.php>
8. Доля трудоустройства выпускников по отраслям наук, в целом по России, в процентах от анализируемой численности выпускников. Данные представлены за 2014 год. / Минобрнауки РФ, ссылка: <http://vo.graduate.edu.ru/booklet#/?year=2014&board=6&district=2>
9. Индекс производительности труда по России и основным отраслям экономики РФ/ Федеральная служба государственной статистики. Сайт: www.gks.ru
- 10.Инструментарий для оценки воздействия на конкуренцию. Т.2: Руководство.// Организация экономического сотрудничества и развития, 2015. Ссылка: www.oecd.org
- 11.Лейбенштайн Х. Аллокативная эффективность в сравнении с «Х-эффективностью» / Вехи экономической мысли, Т.2, 1999. – 384 с.
- 12.Лунев А.П. Минева О.К. Сравнение европейского и японского опыта управления персоналом // Гуманитарные исследования. 2008. №4. С. 213-215 <http://elibrary.ru/item.asp?id=12137462>
- 13.Макаров В.К., Борисова Е.А. Факторы выбора профессии старшеклассниками / Журнал «Здоровье – основа человеческого потенциала: проблемы и пути их решения», - №1, Т.5, 2010. – С. 166-172.
- 14.Обследование рабочей силы. Госкомстат / Ссылка: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766
- 15.Основные показатели инновационной деятельности (2010-2015 гг.). Наука и инновации. / Федеральная служба государственной статистики. Сайт: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/science_and_innovations/science/#

16. Связь основной работы с полученной профессией (специальностью) у выпускников, окончивших организации профессионального образования в 2012-2014 гг. / Федеральная служба государственной статистики. Сайт: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766
17. Трудоустройство выпускников по отраслям наук. Минобрнауки РФ / Ссылка: <http://vo.graduate.edu.ru/booklet#/?year=2014&board=6&district=2>
18. Численность выпускников очной формы обучения (кроме обучавшихся с полным возмещением затрат на обучение) государственных и муниципальных образовательных организаций высшего образования, призванных в ряды Вооруженных Сил / Федеральная служба государственной статистики. Сайт: <https://fedstat.ru/indicator/44263>
19. Численность выпускников очной формы обучения (кроме обучавшихся с полным возмещением затрат на обучение) государственных и муниципальных образовательных организаций высшего образования, продолжающих обучение на следующем уровне по очной форме обучения / Федеральная служба государственной статистики. Сайт: <https://fedstat.ru/indicator/44266>