Овчинникова М.Н.

Стратегии конкурирования личности на рынке труда: опыт типологизации

В современном обществе одним из основных стратификационных критериев продолжает оставаться профессиональный статус личности, ее положение в системе занятости, которая на протяжении последнего десятилетия претерпела качественные изменения в силу влияния различных факторов. В результате конфигурация структуры локального рынка труда существенно изменилась. Сформировались сегменты дефицитного предложения, но в тоже время выкристаллизовались ресурсоемкие сегменты, которые характеризуются интенсификацией конкурентных отношений между работниками. Данные сегменты обладают «барьерами вхождения», а социальные позиции в их рамках, воспринимаемые как привлекательные,- ограниченной реальной достижимостью вследствие высокой конкуренции.

Новые условия социального развития актуализировали потребность в адекватной происходящим изменениям модели социальной активности. При этом речь идет о таком поведении, которое позволяет личности самоопределяться, находить себя, свое место, позиционироваться и самоутверждаться в условиях острой конкурентной борьбы с другими носителями способности к труду за реализацию права трудиться; с работодателями - за право устанавливать требования и влиять на выработку правил взаимодействия, в результате которого достигается уровень достойного вознаграждения и возможности личностно- профессиональной самореализации.

Самоопределение в сфере трудовых взаимоотношений осуществляется посредством выстраивания стратегии поведения в конкурентных условиях рынка труда. **Стратегия конкурирования личности на рынке труда** представляет собой сознательно сконструированную модель социально- экономических действий личности в трудовой сфере по достижению устойчивого конкурентоспособного положения путем формирования адекватной структуры личностных ресурсов (накопления интеллектуального, человеческого и социального капитала), природных дарований, приобретенных знаний и умений, личной предприимчивости и активной жизненной позиции. Формирование стратегии конкурирования представляет собой по сути "развертывание"* определенного алгоритма социального поведения человека, основы которого им усвоены и выработаны в процессе социализации, в процессе его воспитания и образования. Эмпирическая готовность следованию стратегии конкурирования характеризуется: восприятием личности себя в качестве субъекта рынка труда, активного участника рыночного процесса; рациональностью в формировании конкурентного преимущества; и ориентацией на долгосрочность, что задает направление личностной активности на длительную перспективу и подчиняет отдельные поведенческие практики логике соответствия основной стратегической цели.

Потребность выявления данных стратегий, презентуемых соискателями рабочих мест на рынке труда, и построение их типологии потребовало проведе-

ние конкретного эмпирического исследования. Исследование было реализовано нами в два этапа с применением методов в рамках различных исследовательских парадигм. На первом этапе осуществленное нами эмпирическое исследование, с целью выявления репертуара актуальных стратегий конкурирования личности на локальном рынке труда, было реализовано в рамках качественной парадигмы. Ситуация информационной неопределенности и потребность в получении принципиально новых знаний обусловила использование метода экспертного опроса в технике глубинного интервью. В качестве объекта исследования выступили руководители и специалисты рекрутинговых агентств, агентств по трудоустройству и представителей Федеральной службы занятости г.Екатеринбург (всего 20 экспертов). Однако проверка выводов относительно существования данных типов стратегий и эмпирическая готовность личности следовании к той или иной стратегии потребовало обращение к самим соискателям. Данная задача была поставлена на втором этапе в ходе реализации опроса методом интервьюирования, где объектом исследования выступили жители пяти городов Свердловской области в возрасте старше 18 лет. В исследовании приняли участие 398человек. Предметом исследования явились представления респондентов о способах самоопределения на рынке труда.

Выбранная модель эмпирического исследования позволила: выявить систему требований, предъявляемых к соискателям на современном локальном рынке труда; на ее основе определить варианты возможных ресурсных конфигураций при формировании стратегий конкурирования, адекватных сформированной системе требований; выявить элементы конкурентных преимуществ презентуемых стратегий конкурирования; определить репертуар самих стратегий конкурирования; продиагностировать готовность соискателей к воспроизводству данных стратегий конкурирования в реалиях рынка труда свердловской области. Выдвинутая нами гипотеза о существовании стратегии конкурирования личности в качестве модели поведения, формируемая на основе восприятия среды рынка труда в качестве пространства реализации своих возможностей, и восприятии себя в качестве субъекта данного рыночного пространства, нашла свое подтверждение, выявив признаки стратегичности поведения соискателей в 51% опрошенных нами респондентов. Исходя из представлений респондентов относительно структуры своих конкурентных преимуществ, основанных на рефлексивном отражении требований рынка труда и способа приращения ресурсов конкурирования, в 30% случаев выявилась готовность респондентов к следованию «стратегии развития» конкурентного ресурса, в 21% случаев- к «стратегии накопления» конкурентного ресурса. Данные типы стратегий были выделены на основании критерия «способ структурирования ресурсов», понимаемого как определение приоритетов в развитии того или иного типа ресурса (конкурентного преимущества), основанного на рефлексивном отражении требований рынка труда, и способа его приращения.

Модель поведения других 49% опрошенных соискателей, с точки зрения представления самих участников опроса, больше тяготеет к приспособительному типу поведения, что характеризуется непринятием на себя роли активного субъекта во взаимодействии на рынке труда, а поведенческие проявления

отличаются вынужденным характером их реализации. Отсутствие установок на формирование конкурентного преимущества, контекстуальность их действий, отсутствие заинтересованности в самоутверждении в профессиональной сфере, не позволяют усматривать у данной категории респондентов признаков образа стратегии в их представлениях о модели своего поведения.

В отличии от данной группы в 51% случаях были усмотрены предпосылки готовности к реализации стратегии конкурирования, в представлениях соискателей.

Рассмотрим данные типы стратегий подробнее.

Принимая во внимание то обстоятельство, что ценностное истолкование рынка выступает основой построения стратегии, «стратегия развития» является ответом на потребность рыночной среды в работнике универсального типа и предполагает развитие стратегического ресурса в трудовой деятельности. Рынок труда для такого типа людей и, соответственно, вырабатываемых ими стратегий поведения, есть поле для новых возможностей и новых выборов. Развертывание их трудовой биографии сопровождается параллельным развитием как способа формирования ресурса в целях адаптации к новым ситуациям, новым рабочим местам, новым статусам и т.д. Ориентация на потребителя означает изучение потребностей рынка, оценку привлекательности того или иного занятия относительно его способности приблизиться к основной цели, и исходя из этого, разработку плана их удовлетворения, а также формирование собственного квалификационного и профессионального ресурса, включая способности адаптации к условиям меняющегося спроса.

Готовность следовать стратегии поведения развивающего типа зафиксирована у 51% респондентов, придерживающихся стратегической модели поведения на рынке труда. Представителям данной группы характерно более острое восприятия себя в качестве активного участника рыночного процесса. При этом интерпретация рыночного пространства осуществляется ими в терминах постоянства новых возможностей и рассматривается как явление, сопровождающее всю их трудоспособную жизнь «как возможность выбора более лучшего места работы» (для 38%) или «возможность попробовать себя в различных областях профессиональной деятельности» (что характерно для 16%).

Оценка успешности на рынке труда связывается, прежде всего, с приобретением места работы с высоким уровнем заработной платы, соответственно данному представлению иерархия критериев выбора места работы выглядит следующим образом: первое - высокий уровень заработной платы; следующий по значимости мотиватор - возможность развития, личностного и профессионального роста; на третьем месте - возможность приобретения влиятельных знакомых. При построении конкурентного преимущества, данному типу свойственна ориентация на приобретение качеств универсальности как ответ на сформированную систему требований.

Таким образом, данный тип людей, склонных придерживаться в своих представлениях о модели поведения на рынке труда «стратегии развития» ресурса конкурирования, выступает активным участником рыночного процесса и рыночного взаимодействия, однако не все сиюминутные сигналы рынка явля-

ются для него значимыми и требующими от него реагирования. Особенностью данного типа личностной стратегии является отбор значимых для него ситуаций, что также проявляется в способах сегментирования рыночной среды. При этом индивид не просто тщательно выбирает ситуации в сфере труда и занятости, в которых он оказывается, но также способен изменять данные ситуации, «трансформировать» их своим присутствием, способствуя тем самым зарождению спроса на создаваемый им товар - профессиональный ресурс. Вследствие чего он оказывается уже вовлеченным в социо - экономический контекст, где находит возможность дальше развивать упомянутые личностные возможности и профессиональные потенции. Одновременная ориентация на формирование ресурсов в ходе функционирования на рынке позволяет проявлять данному типу определенную гибкость за счет возможности осваивания смежных с данной специальности и профессии. В качестве тактических проявлений возможны и неоднократные в течение трудовой биографии смены направлений деятельности.

В отличие от «стратегии развития» «стратегия накопления» является логическим ответом на потребность в технологически готовом работнике. И предполагает накопление стратегического ресурса, предваряющую соответствующую трудовую деятельность. Основу конкурентоспособного преимущества составляют специальные способности личности, закрепленные в уровне ее квалификации, практическом опыте деятельности в конкретной профессиональной области. Деятельность личности по формированию конкурентного преимущества своего товара нацелена на развитие содержательно - функционального компонента стратегии, коим выступают профессиональные возможности, умения и способности, и в меньшей степени ориентирована на наиболее динамичные и быстроменяющиеся сегменты рынка.

Поведение данного типа формируется на основе восприятия и интерпретации среды рынка труда в качестве пространства реализации накопленного ресурса, сформированного личностного потенциала и в качестве способа объективации личностного ресурса. Готовность следовать данному типу стратегии конкурирования характерна для 41% опрошенных, придерживающихся активной стратегии поведения. Восприятие среды нашло отражение в выборе следующих альтернатив в конкретизации представления о рынке труда: рынок труда для 31% населения области - «постоянное доказательство того, что ты не зря получаешь деньги»; для 16% - «возможность узнать, сколько ты стоишь»; для 12% - «постоянная гонка за конкурентами»; для 10% - «возможность выбора лучшего места работы».

При этом в иерархии представлений об успехе на рынке труда представителей данной группы на первом месте оказывается занятие такой позиции, которая бы позволяла не думать о поиске нового места работы, на втором- с возможностями приобретения высокого уровня квалификации в определенной сфере деятельности, на третьем - с возможностями самореализации. Представления об успехе в целом согласуются с системой критериев оценки рабочего места при его выборе. Здесь для представителей «стратегии накопления» помимо критерия «заработная плата» (что в условиях рыночной системы является

ключевым фактором выбора конкретного рабочего места) одним из значимых выступает приобретение опыта в конкретной профессии, то есть накопление квалификационного ресурса, а также возможности развитии, личностного и профессионального роста.

Основой конкурентного преимущества выступают специальные способности индивида, закрепленные в опыте и уровне квалификации, образно говоря, преимущество - в «подготовленном» выходе соискателя на рынок труда. Процесс подготовки может включать в себя накопление интеллектуально- познавательного ресурса, практико-квалификационного или социального. Основными преимуществами данного типа оказываются приобретенные знания, опыт конкретной деятельности, освоенные технологии. Индивид, формируя конкурентное преимущество своей стратегии, оперирует такими ресурсами как конкретные навыки, знания и умения. При этом возможные тактические проявления: освоение смежных специальностей, согласно динамике развития внешней среды; приобретение базового универсального образования, позволяющего при определенном стечении обстоятельств гибко лавировать в рамках определенной сферы, а также освоение конкретной специальности, определяющую готовность реализовывать себя в данном виде конкретной деятельности.

Данный факт находит подтверждение в представлениях опрошенных относительно своих конкурентных преимуществ, заключенных в уровне квалификации - в 55% случаев и в уровне образования - в 34% случаев, сопряженные с внутренней готовностью к смене места работы. Однако, достоинства определяют и недостатки. Соответственно, ограничениями, снижающими вероятность успеха на рынке труда, по мнению тех же представителей, является их профессиональная ограниченность, определяемая как отсутствие опыта работы в разнообразных сферах деятельности (30%), а также нехватка достаточного уровня образования (28%).

Таким образом, информационная и/или технологическая подготовленность, практическая ориентация на предложение своего потенциала, сформированного в соответствие с прогнозируемыми потребностями рыночной среды - вот основные факторы успеха данного типа стратегии на рынке труда, что определяет возможности его более легкого приспособления к трудовой деятельности и интеграцию в рыночную среду.

Таким образом, стратегия конкурирования является сознательной деятельностью, при которой актуализированы процессы самопознания, самоидентификации, саморегуляции и самоконтроля. Причем данный процесс охватывает всю трудовую биографию индивида: формирование в процессе социализации, в процессе приобретения общего и профессионального образования; предложение и продажа на рынке труда (как первичное и возможно вторичное самоопределение на рынке), адаптация и обмен; развитие и продвижение; реализация и использование. В этой связи конструирование стратегии конкурирования личности рассматривается как комплексное ее развитие (социальное, профессиональное, личностное, культурное). Изучение проблемы самоопределения личности в рыночном пространстве трансформирующегося общества, исходя из социологического подхода, основанного: на признании личности в качестве ак-

тивного субъекта, оказывающего влияние на социо- экономическое пространство; рассмотрение ее в качестве субъекта, осознанно и ответственно вырабатывающие различные стратегии самоопределения в конкурентном пространстве рынка труда на основе взаимодействия своего ресурсного капитала,- позволило рассматривать его в качестве процесса социального конкурирования, в ходе которого личностью вырабатывается особого рода модель поведения, стратегия построения ее конкурентного преимущества, в основании которой находится особым образом структурированный ресурс. А конкретное эмпирическое исследование - выявить типы данных стратегий.

Список использованной литературы:

*Верховин В.И. Профессиональные способности и трудовое поведение. М.: Изд-во МГУ, 1992.- 112с.

Аннотация: Статья посвящена проблеме самоопределения личности на современном рынке труда. Данная модель поведения получила название стратегия конкурирования личности, формируемая на основе рефлексивного восприятия требований внешней среды и внутренних возможностей индивида. Репертуар презентуемых в условиях рыночных отношений стратегий конкурирования соискателей выявляется автором на основе анализа результатов эмпирического исследования.