

*Никоненко А.В.,
к.е.н., доц. кафедри маркетингу,
Національний університет харчових технологій*

Конкурентні моделі поведінки власника робочої сили на ринку праці

При свідомому виборі професії особа орієнтується, відповідно до своїх психологічних особливостей, на певну модель поведінки. Ці моделі можна порівняти із інноваційними конкурентними стратегіями підприємств: віолентною, експлерентною, патієнтною і комутантною [1; 2, с. 48].

Віолентній моделі поведінки власника робочої сили притаманні наступні ознаки:

- 1) основний мотив діяльності – досягнення високого суспільного статусу, тобто престижної посади, ознакою якої має бути висока заробітна плата; вимоги щодо кар'єрних перспектив носять першочерговий характер;
- 2) основна конкурентна перевага працівника – спроможність ефективно виконувати професійні обов'язки в умовах нестабільного середовища, ознаками чого виступають високі стресостійкість, комунікаційні навички, когнітивна гнучкість і продуктивність праці;
- 3) освітня підготовка – вища або спеціальна професійна освіта (сфери діяльності – всі, де передбачається директивний вплив/тиск на інших людей, зокрема менеджмент, комерційна діяльність, силові структури тощо);
- 4) готовність до подальшого професійного розвитку висока, зокрема працівник виявляє інтерес до підвищення кваліфікації, відвідання конференцій, семінарів як в професійній, так і в суміжних сферах діяльності;
- 5) вимоги щодо гарантій зайнятості – низькі, працівник готовий змінити роботу, якщо побачить хороші кар'єрні перспективи у іншого роботодавця;
- 6) очікування щодо конкуренції – готовність до жорсткої боротьби.

Для експлерентної моделі поведінки робочої сили характерне наступне:

- 1) основний мотив діяльності – креативний, тобто поєднання націленості на успіх з пізнанням нового, можливістю творчого підходу до роботи; тому головним чинником вибору спеціальності виступає її новизна;
- 2) основна конкурентна перевага працівника – ініціатива, тобто готовність до ризику, поглибленого самостійного освоєння та розвитку нових навичок;
- 3) освітня підготовка – вища освіта, хоча вона може бути і непрофільною, адже професія є новою і попит на неї з боку роботодавців поки відсутній (сфери діяльності – будь-які нові для ринку праці, наприклад, спеціалісти з 3D-друку житла, IT-етики, розробники імплантів, ГМО-агрономи тощо);
- 4) готовність до подальшого професійного розвитку висока, при цьому працівник вільно засвоює знання з будь-якої сфери, що дає йому можливість творчо підходити до вирішення наявних на робочому місці проблем;
- 5) вимоги щодо заробітної плати, престижності професії, умов праці, кар'єрних перспектив спочатку низькі, але з часом суттєво зростають, адже кінцева мета працівника – досягти успіху в новій для ринку праці професії;
- 6) вимоги щодо гарантій зайнятості і, одночасно, очікування щодо конкуренції низькі через новизну спеціальності, при цьому наявну конкуренцію з боку інших претендентів на вакансію працівник сприймає як творче змагання.

Особі, що дотримується патієнтної моделі, притаманні наступні риси:

- 1) основний мотив діяльності – стабільність; відповідно, основними чинниками вибору спеціальності виступають намагання уникнути конкуренції за вакансію та максимальні гарантії зайнятості;
- 2) основна конкурентна перевага працівника – високий професіоналізм на тлі затребуваності даної спеціальності роботодавцем, наявність унікальних компетенцій саме в обраній професійній сфері;
- 3) освітня підготовка – вища (науковці, викладачі, вчителі), спеціальна технічна (робітники) освіта або ж повна її відсутність на тлі добре розвинутих навичок ручної роботи (майстри народних промислів);

- 4) готовність до подальшого професійного розвитку – як правило, позитивно ставиться до поглиблення знань у своїй професійній сфері, негативно – до вимог щодо розвитку поза її межами;
- 5) згода на середній або низький рівень заробітної плати, важливішу роль грає стабільність виплат;
- 6) якісь специфічні вимоги щодо умов праці, престижності професії, кар'єрних перспектив відсутні або є незначними.

Комутантна модель поведінки власника робочої сили характеризується наступними ознаками:

- 1) основний мотив діяльності та чинник вибору спеціальності – зручність, під якою може розумітись вільний графік, неповна зайнятість, близькість роботи до житла, дистанційна робота або можливість швидкого опанування професії;
- 2) основна конкурентна перевага – швидке опанування нових навичок, спроможність змінювати професію, освоювати новий напрям діяльності;
- 3) освіта – часто обмежена курсами підготовки по спеціальності, при цьому готовність до глибшого професійного розвитку відсутня (сюди можна віднести представників багатьох галузей сфери послуг, наприклад, працівників роздрібної торгівлі, технічних службовців тощо);
- 4) згода на відносно невисоку заробітну плату;
- 5) вимоги щодо гарантій зайнятості, престижності професії, кар'єрних перспектив повністю відсутні;
- 6) готовність до середнього рівня конкуренції.

Зрозуміло, що в реаліях сьогодення, коли на вибір професії впливає велика кількість чинників, таких як спроможність оплатити навчання, уявлення про непрестижність окремих професій тощо зустрічаються ситуації, коли особи з віолентною моделлю поведінки працюють в торгівлі, а серед менеджерів зустрічаються працівники, що підсвідомо намагаються дотримуватись патієнтної стратегії. Тим не менш, на нашу думку, найбільш ефективно особа зможе проявити себе саме у тій професії, яка відповідає її психологічним якостям та обумовленій ними моделі поведінки.

Література

1. Краус Н. М., Рамський А. Ю., Краус К. М. Проєктна діяльність інститутами екосистеми інноваційно-підприємницького університету: проблеми, ризики, можливості. *Ефективна економіка*. 2020. № 5. URL: <https://cutt.ly/fPqnPrE>
2. Юрченко Ю. О. Таксономія стратегій підприємств. *Економіка та управління підприємствами*. 2019. №3 (71). С. 42-48.