

*Никоненко А.В.,
доцент кафедри маркетингу
Національного університету харчових технологій*

Модель п'яти сил конкуренції М. Портера для ринку робочої сили

Конкуренція на ринку праці характеризується рядом особливостей, які відрізняють її від конкуренції в інших сферах. Справа в тому, що суб'єкти даного ринку виступають одночасно носіями і попиту, і пропозиції [2, с. 52].

Така специфіка суб'єктів обумовлена широтою поняття «ринку праці», який є неоднорідним та включає в себе:

- 1) ринок робочої сили – покупцями тут виступають підприємства (роботодавці), продавцями – власники робочої сили (зайняті та незайняті особи), під ціною розуміється заробітна плата (у вузькому сенсі) або ж (додатково, за широкого підходу) соціальний пакет та сукупність усіх витрат підприємства на працівника, таких як оплата його навчання, забезпечення сприятливих санітарно-гігієнічних умов праці;
- 2) ринок робочих місць – покупцями тут виступають власники робочої сили, продавцями – підприємства, що пропонують робочі місця; ціною являється сукупність трудових послуг, які має надати працівник відповідно до вимог роботодавця.

На ринку праці, відповідно, присутні три види конкурентної поведінки:

- 1) конкуренція між власниками робочої сили – кожна особа прагне зайняти робоче місце з якомога вигіднішими умовами роботи та найменшими вимогами, проте в силу наявності інших претендентів змушена погоджуватися з тим рівнем вимог, який фактично формує роботодавець;
- 2) конкуренція між роботодавцями – кожна фірма прагне залучити найкращого спеціаліста з найменшими витратами на його утримання, проте через наявність

інших підприємств, що також пропонують робочі місця, змушена іти на підвищення заробітної плати та інших витрат на працівника;

3) конкуренція між власниками робочої сили та роботодавцями – претендент на робоче місце (працівник) намагається домовитись про якомога більші вигоди для себе (кращі заробітну плату, санітарно-гігієнічні умови праці тощо), підприємство ж прагне зекономити на витратах, пов'язаних із персоналом; проте загальне співвідношення між попитом і пропозицією на ринку праці і формує певний рівень витрат на робочу силу.

Конкуренція на ринку робочої сили в цілому може бути відображена через модель п'яти сил конкуренції М. Портера [3, с. 86] шляхом її пристосування під особливості ринку праці. Вперше таку адаптацію провела Глевацька Н.М. [1, с. 74]. Ми деталізували та удосконалили запропоновану нею адаптовану модель, і п'ять конкурентних сил набули наступного вигляду.

Першою конкурентною силою виступає загроза появи нових претендентів на робоче місце. Мова йде про представників тої ж професії, до якої належить особа. Чим вища така загроза, тим більше зусиль має вживати особа для підвищення своєї конкурентоспроможності на ринку праці. Появі зазначених претендентів заважають певні бар'єри, до яких можна віднести:

1) консерватизм роботодавців – підприємства віддають перевагу тим працівникам, яких добре знають, у професійній компетентності та порядності яких добре впевнені (цей бар'єр стає вирішальним у суспільстві, де в сфері трудових відносин домінує патерналізм);

2) істотні відмінності у виробничих та управлінських процесах на підприємствах галузі – в такому випадку високо цінуються ті працівники, що в силу тривалої зайнятості у компанії добре пристосувалися до усіх її особливостей;

3) консерватизм закладів освіти – небажання або неспроможність освітніх закладів готувати спеціалістів по окремим професіям знижує ризик появи нових конкурентів у вже працюючих представників таких професій;

4) висока значимість саме практичного досвіду в професії – чим вищою з позицій роботодавця є роль саме практичного досвіду власника робочої сили, тим більше

цінуються ним працівники зі стажем (що ставить їх молодих конкурентів у не вигідне становище);

5) низький рівень престижності професії з позицій абітурієнтів та їх батьків – непопулярність окремих професій суттєво знижує чисельність конкурентів у тих працівників, що працюють за відповідними спеціальностями.

Другою конкурентною силою є присутність на ринку праці представників інших професій, трудові послуги яких можуть виступати більш-менш повноцінними заміниками праці конкретного власника робочої сили. Чим вища кількість таких «суміжних» професій, тим більше зусиль особа має витратити на свій професійний розвиток. Наприклад, «рекламіст» та «маркетолог» - дві різні спеціальності, проте маркетологи вивчають рекламну діяльність на достатньо високому рівні (просування виступає одним із чотирьох елементів комплексу маркетингу, яким має володіти кожний спеціаліст в даній сфері).

Третьою конкурентною силою виступає спроможність організацій сфери професійного розвитку підвищувати ціни на свої послуги. Мова йде про тренінги, семінари, конференції, послуги освітніх закладів, які забезпечують підвищення кваліфікації, тощо. Чим значнішу роль вони відіграють у забезпеченні високого рівня конкурентоспроможності представника конкретної професії, тим більших коштів вони вимагають. Це посилює рівень конкуренції серед спеціалістів, бо отримані високою ціною знання вони в майбутньому намагаються ефективно використовувати у своїй діяльності. Сила впливу організацій сфери професійного розвитку на конкуренцію між власниками робочої сили зростає у випадках:

- 1) малого їх числа (або низької частоти проведення семінарів та конференцій, необхідних для цієї мети);
- 2) невеликої кількості організацій, які надають зазначені послуги на високому рівні якості;
- 3) специфіка професії прив'язує власників робочої сили до якоїсь одної вузькоспеціалізованої організації даної сфери;

4) відсутності у працівника будь-яких інших джерел забезпечення зростання своєї конкурентоспроможності.

Четвертою конкурентною силою виступає спроможність роботодавців розширювати спектр вимог до власників робочої сили. Чим більше вимог – тим сильніша конкуренція між претендентами на робоче місце. Зазначена спроможність роботодавців зростає у наступних випадках:

- 1) професія не є важливою з позицій технологічного та управлінського процесу на підприємстві (наприклад, прибиральниця в офісі);
- 2) по професії спостерігається дуже велика кількість безробітних, що дає підприємству можливість відбирати осіб, найбільш підходящих до його вимог (наприклад, сфера юридичних послуг);
- 3) посада передбачає дуже високу заробітну плату і є ключовою для підприємства (наприклад, генеральний директор);
- 4) права працівників в країні не захищаються належним чином через відсутність ефективних профспілок, слабе трудове законодавство або ж високий рівень корупції;
- 5) професія відноситься до розряду низькокваліфікованої праці, не вимагає спеціальної підготовки, працівник легко може бути заміщений.

П'ятою конкурентною силою являється суперництво між представниками однієї і тої ж професії. Якщо власник робочої сили володіє певними унікальними знаннями, рисами особистості та трудовими навичками, він є менш чутливим до даної конкурентної сили. Якщо ж його освіта, здібності та вміння мало чим відрізняються від аналогічних параметрів інших представників його професії, то в такому випадку працівникові треба докладати додаткових зусиль, щоб втриматись на робочому місці. Особливо критичною стає ситуація у випадку зростання рівня безробіття в країні, коли на ринку праці з'являється велика кількість конкурентів, згодних працювати за нижчу зарплату порівняно з даною особою (або таких, що мають вищий професійно-кваліфікаційний рівень).

Література:

1. Глевацька Н.М. Конкуренентоспроможність робочої сили як виробничий фактор // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – Львів. – 2001. – № 417. – С. 73-77.

2. Приймак В. І. Теоретичні основи трактування конкурентоспроможності молоді на ринку праці / В. І. Приймак, Н. В. Міщук // Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. : Економічні науки. - 2018. - Вип. 30(3). - С. 52-55.

3. Porter Michael E. «The Five Competitive Forces that Shape Strategy» / Porter Michael E. // Harvard Business Review. – 2008. – №1. - p.86-87.