
РОЛЬ МАРКЕТИНГОВОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В ХОДЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ И ИДЕНТИФИКАЦИИ СУБЪЕКТОВ ИНВЕСТИЦИОННОГО ПРОЦЕССА В РАМКАХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Чащин Владимир Владимирович,

кандидат экономических наук, доцент, ректор Уральского института фондового рынка; rector@uifr.ru

Кони́на Ольга Владимировна,

кандидат экономических наук, доцент Волгоградского государственного технического университета; koninaov@mail.ru

В данной статье рассматривается влияние маркетинговой составляющей взаимодействия в ходе определения и идентификации субъектов инвестиционного процесса в рамках трудовых отношений. Данная составляющая деятельности предприятия позволяет формировать модели инвестиционного поведения с точки зрения характера взаимодействия между работниками и предприятием, как участниками двустороннего инвестиционного процесса.

Ключевые слова: инвестиции, мотивация, синергия, трудовые отношения, маркетинг.

В рамках трудовых отношений объектом инвестиций для потенциального работника является его собственный профессионально-деятельностный профиль, включающий в себя весь комплекс характеристик (личностных и социальных). Однако в качестве объекта инвестиций человек является лишь потенцией профессиональной деятельности, конкретное осуществление данных потенций возможно только при выборе варианта – предприятия, предлагающий работнику уникальные условия профессиональной деятельности.

Несмотря на то, что теория человеческого капитала рассматривает в качестве объекта инвестиции для организации потенциального действующего работника, средства на самом деле инвестируются в необходимое для общей эффективной деятельности предприятия функциональное звено со всем комплексом характеристик и связей, поскольку объект инвестиций является набором возможностей реализации заложенной в него деятельности. Таким образом, возникает мотивация работника к приложению усилий для

создания актива в виде рабочего места или паттерн-локуса в организационной системе.

Инвестиции предназначены, в первую очередь, для достижения синергетического эффекта. Необходимо отметить, что инвестиционный процесс в рамках трудовых отношений носит двусторонний характер: от работника к предприятию и от предприятия к работнику. При этом одна из основных проблем данной инвестиционной модели – определение посредников в первом направлении инвестиционного процесса, то есть между работником, как инвестором и предприятием, выступающим в качестве реципиента предприятия и, соответственно, во втором направлении.

Трудовые отношения, как инвестиционный процесс, являются опосредованными и структурированными. В трудовых процессах участвуют также другие субъекты маркетинговой инфраструктуры рынка труда, к которым относятся:

- а) организации-партнеры;
- б) кадровые агентства;
- в) образовательные учреждения;
- г) клиенты, государство, общественность.

Реализация посреднической функции возможна в рамках маркетинга персонала. Многоаспектный характер связей позволяет выделить основную проблему данных процессов: обеспечение коммутативности, поскольку эффективное взаимодействие работника и предприятия предполагает принципиальное совпадение инвестиционных пространств субъектов.

Согласование процессов субъектов рынка труда не должно быть сложным, иначе трансакционные издержки осуществления сделок оказываются слишком большими и ставят под вопрос саму возможность такого взаимодействия.

В качестве наиболее подходящего посредника может рассматриваться цена. Однако она может рассматриваться в качестве суппорта (посредника) трудовых отношений при условии абсолютной нейтральности труда (так называемое кредитное взаимодействие).

Маркетинговая составляющая взаимодействия предполагает: определение, идентификацию субъектов инвестиционного процесса.

Для решения данной проблемы может использоваться типологизация предприятий-реципиентов специфических инвестиций в форме человеческого капитала на основе моделей их инвестиционного поведения с точки зрения характера взаимодействия с работниками, как потенциальными инвесторами, поскольку именно такое позиционирование участников трудовых процессов характерно для маркетинга персонала.

Проведенные исследования позволили выделить следующие основные типы инвестиционного поведения и соответствующие им типы предприятий как потенциальных реципиентов инвестиций:

1. Предприятия, руководствующиеся принципом инвестиционного

изоляция. В качестве главного источника инвестиций в форме человеческого капитала на таких предприятиях рассматриваются собственные внутренние ресурсы, формируемые в первую очередь за счет развития самоинвестирования. Причиной инвестиционного изоляционизма является стремление сохранения существующей организационной структуры в длительной перспективе. В данной группе в основном представлены предприятия, как правило, семейные предприятия. Собственники таких предприятий максимизируют не только прибыль, но и личную удовлетворенность от участия в бизнесе, масштабы которого определяются планами самих собственников.

К этой же группе относятся предприятия, находящиеся на ранних стадиях своего жизненного цикла. Причиной их инвестиционного изоляционизма является недоступность внешних трудовых ресурсов недоступных для таких организаций. Однако в отличие от первой группы, на предприятиях второго подтипа не исключается возможность смены инвестиционного поведения и последующего перемещения этих предприятий в другую группу.

Третьей разновидностью предприятий данного типа являются государственные предприятия. Инвестиционные процессы в трудовых отношениях на данных предприятиях характеризуются диффузией объекта инвестиций и варианта инвестиций, таким образом исчезает дифференциация этих элементов инвестиционного процесса, с точки зрения предприятия происходит отождествление работника и конкретного паттерн-локуса, занятого этим работником. Предприятию с таким типом поведения соответствует работник, принимающий условие тождественности себя, как поля трудовых потенциалов, с исключительным вариантом реализации этих потенциалов – конкретным рабочим местом на конкретном предприятии. Попутно заметим, что в данном случае будет происходить ограничение мобильности труда, то есть будут налагаться существенные ограничения на возможности работника по альтернативному использованию своего потенциала вне рамок данного предприятия. Неформальные коммуникации и внерыночные критерии принятия решений будут играть здесь решающую роль. Специфичность активов сторон такого инвестиционного процесса с течением времени будет неуклонно повышаться, поскольку альтернативные издержки в свою очередь будут уменьшаться.

2. Следующим типом принятия инвестиционного решения является барьерное, то есть такой тип инвестиционного поведения, при котором предприятие-реципиент стремится привлечь трудовые ресурсы на условиях, ограничивающих права и интересы инвесторов и/или отвергающих активную роль инвестора-сотрудника в организационном процессе. В данном случае речь идет не о нарушении юридически закрепленных прав персонала, норм трудового законодательства, а о существенном ограничении возможности активного участия инвестора-работника в управлении и принятии решений относительно различных аспектов деятельности предприятия-реципиента.

Основным стимулом формирования данного типа инвестиционного

поведения является стремление к сохранению существующей организационной структуры, структуры управления. Главное же отличие состоит в том, что, неизменность структур носит относительный характер, т.е. допускается возможность изменений, но в объеме, не позволяющем работнику-инвестору оказывать влияние на деятельность реципиента.

Кроме того, для собственников предприятий первого типа принципиальным является сохранение личной удовлетворенности, прежде всего в форме личного участия в организационных процессах. Собственников же предприятий второго типа интересует в первую очередь сохранение возможности абсолютного контроля над предприятием, но при обязательном учете экономической эффективности.

Неоднородная структура кадровых предпочтений таких предприятий объясняется разными организационными позициями, которым может соответствовать различная маркетинговая политика. Так, например, барьеры в некоторых организационных областях могут быть ослаблены для обеспечения технической эффективности, поэтому предприятия данного типа могут осуществлять дискриминацию на внутреннем рынке, приводящую, к разнице в заработной плате. Для предприятия с барьерным типом принятия инвестиций также будет характерна диффузия объекта и варианта инвестиций. При этом посредник принимает на этот раз форму положений формального контракта.

В предельном случае инвестиционные отношения в рамках «барьерного» инвестирования редуцируются до «кредитного» взаимодействия, то есть взаимодействия, основанного на представлении о труде с одной стороны, и персонале с другой стороны, как о нейтральных средствах достижения заданных целей: потребления – для работника, выпуска – для организации. Заработная плата и формальные коммуникации при таком функционалистском подходе играют в согласовании интересов сторон контракта решающую роль. Открытое или рыночное принятие инвестиций в форме человеческого капитала, как особый тип инвестиционного поведения и особый характер взаимодействия инвестора-работника и реципиента-предприятия, предполагает высокий уровень «включенности» инвестора в деятельность предприятия-реципиента. Процессы ограничения возможностей и обеспечения ренты характеризуются принципами доступности и свободной конкуренции. Реализация подобных стратегий, в свою очередь, возможно только в рамках управленческих процедур маркетинга персонала.

Предприятия, придерживающиеся принципов изоляционизма и барьерного принятия трудовых инвестиций, также могут применять методы маркетинга персонала, так как он предполагает не только изучение и сегментирование рынка потенциальных потребителей рабочих мест или позиционирование себя как привлекательного работодателя, но и определение возможностей и способов согласования интересов работника-инвестора и организации-реципиента. Указанные принципы классификации организационных систем по способу реализации инвестиционных процессов

в сфере человеческого капитала в целом соответствуют следующей принятой дифференциации кадровых политик:

- открытая кадровая политика, характеризующаяся прозрачностью для потенциальных сотрудников на любом уровне;
- закрытая кадровая политика, характеризующаяся ориентацией на внутренние трудовые ресурсы.

Однако необходимо учитывать, что принципы управления персоналом на различных стадиях жизненного цикла организации меняются. Стратегия работы с персоналом должна пересматриваться и меняться по мере того, как организация проходит через разные стадии жизненного цикла.

Предложенная в настоящей статье типология полнее учитывает маркетинговую составляющую кадрового менеджмента, которая в свою очередь является центральным, системообразующим элементом управления предприятия. При этом существенным элементом деятельности здесь будут являться способы определения множества тех потенциальных работников или реципиентов специфических инвестиций, с которыми у данного инвестора или реципиента согласование инвестиционных целей может быть осуществлено наиболее эффективным способом.

В соответствии с методологическим подходом, можно выделить четыре признака, которые определяют деятельность на рынке труда:

- множественность целей;
- иерархичность целей;
- ограниченность ресурсов;
- наличие альтернативных возможностей использования ресурсов.

Данные принципы в целом соответствуют трем тезисам, характеризующим неоклассическую экономическую теорию:

- альтернативный анализ, обуславливающий выбор;
- маржинализм, предполагающий возможность оптимизации;
- убывающая предельная полезность, определяющая существование оптимума.

Принятие решений субъектами рынка труда отвечает указанным выше тезисам, поскольку общеизвестными являются следующие факты:

- спрос на труд является производным;
- спрос на труд определяется условиями и параметрами процесса производства;
- спрос на труд зависит от цены на труд и других факторов производства.

При этом предложение труда зависит от двух факторов:

- цены труда (величины заработной платы);
- ценности свободного времени.

Предложение труда зависит от тех же условий:

- предложение труда является производным (от нужд потребления);

- предложение труда определяется условиями и параметрами процесса производства (воспроизводства способности к труду в ходе потребления);

- предложение труда зависит от цен на товары, входящие в функцию потребления работника, и зависит от взаимоотношения этих товаров (субституция или комплементарность).

Труд воспринимается как нейтральный фактор производства и потребления. При таком подходе, в общем, бессмысленно расширять набор факторов или переменных в функциях спроса на труд и предложения труда. Речь идет не о структуре осуществляемого взаимодействия, а о функциональной зависимости выделенных ключевых параметров, а также двух основных предположениях:

- рациональных ожиданиях и репрезентативном агенте;

- преобразование в структуру – это то, что позволяет неуправляемым ранее стихийным процессам преобразовываться в рыночные процессы.

Обязательную черту любой сделки как раз и составляет именно то, что она содержит указание на структуру процесса и тем самым подчиняется критерию правильности, опирающемуся на эту структуру.

Здесь возникает серьезная проблема: отдельные субъекты трудовой сделки внешне преследуют свои и только свои интересы. Перейти от индивидуальных практик к целому можно двумя способами.

В первом рассматривается практика целого как сумма практик компонентов. Но этот подход редуцирует единство, то есть одновременный многосубъектный процесс сводится к изолированным случаям линейного взаимодействия простых процессов с огромным набором прямых и обратных связей. В данном случае остается выбрать и назвать главными небольшое количество критериев согласования (заработную плату и свободное время), или не найти способа определиться в бесконечном количестве взаимосвязанных факторов.

Во втором, детерминизм можно заменить комплексной кондициональностью преобразования в структуру.

Деятельность человека в данном случае может быть представлена в виде следующей формулы: «потребность 1 – (цель-средство-результат) – потребность 2 – ...» и т.д. В этой цепочке всегда нужно учитывать элемент отклонения от планируемой цели. Но отклонения эти не произвольны. Это отклонение трактуется как ошибка, от которой нужно избавиться. В данном подходе отклонение является промежутком отстояния. Это интегральная составляющая, сведение которой к нулю практически невозможно.

Список источников

1. Бобков, В.Н. Анализ и регулирование доходов и уровня жизни населения в современной России: Автореф. дис... д-ра экон. наук [текст] / В.Н. Бобков. М.: РАГС, 1995. – 46 с.

2. Бреев, Б.Д. Особенности политики занятости в переходный период

[текст] / Б.Д. Бреев, Т.Н. Костенко, А.М. Нанавян // Проблемы прогнозирования. – 1998. – № 5. – С. 52 – 62.

3. Бреев, Б.Д. Занятость населения и формирование региональных рынков труда, проблемы прогнозирования [текст] / Б.Д. Бреев, О.Е. Вороновская // Проблемы прогнозирования. – 1997. – № 1. – С. 75.

4. Быкова, Л.Д. Содержательная модель региональной социальной политики [текст] / Л.Д. Быкова // Вестник Омского университета. – 1997. – №2. – С. 100 – 103.

THE ROLE OF MARKETING COMPONENT OF INTERACTION OF DETERMINATION AND IDENTIFICATION OF THE SUBJECTS OF THE INVESTMENT PROCESS AS PART OF EMPLOYMENT RELATIONSHIPS

Chaschin Vladimir Vladimirovich,

Ph. D. of Economy, Associate Professor, Rector of Ural Institute of Fund Market; rector@uifr.ru

Konina Olga Vladimirovna,

Ph. D. of Economy, Associate Professor of Volgograd State Technical University; koninaov@mail.ru

The article examines the impact of marketing component interaction in the detection and identification of subjects of investment process in the framework of labor relations. This component of the company allows to create models of investment behavior in terms of interactions between workers and enterprises, as a party to a bilateral investment process.

Keywords: investment, motivation, synergy, labor relations, marketing.