

Лекция № 10

# Теория и практика поиска работы на рынке труда

# Теория поиска работы на рынке труда

- Основные подходы к анализу процесса и длительности поиска работы содержатся в *теории поиска работы на рынке труда*

# Теория поиска работы на рынке труда

- *Простая модель поиска работы* содержит следующие предпосылки:
  - несовершенство информации на рынке труда;
  - рабочие места различаются только ставкой заработной платы;
  - работнику известно распределение предполагаемой заработной платы, но неизвестно, какая фирма какой уровень зарплаты предложит;
  - если работник нашел вакантное рабочее место, оно будет ему предложено;
  - у работников нет ограничений в средствах, он может продолжать поиск столько, сколько сочтет нужным;
  - работник получает только одно предложение о вакансии за один период;
  - процесс поиска работы связан с прямыми и альтернативными издержками

# Поиск с фиксированной выборкой рабочих мест

- Если бы работник знал, какая фирма предложит максимальную зарплату ( $w_{max}$ ), он мог бы сразу устроиться на работу именно в эту фирму
- В случае с *фиксированной выборкой рабочих мест* работник ведет *непоследовательный поиск*, определяет оптимальное для себя число предложений заработной платы за данный период  $n^*$  (см. рис.) и выбирает наиболее высокую зарплату из предложенных
- По мере того как растет число фирм  $n$ , в которые обратился работник, растут и издержки на поиск работы  $C_n$ , а ожидаемая отдача от поиска  $E_{(max w/n)}$  меняется

# Кривые, иллюстрирующие модель поиска работы с фиксированной выборкой рабочих мест

- См. в тетради

# Поиск работы с фиксированной выборкой рабочих мест

- Соотношение между предельными издержками и предельными выгодами от поиска работы определяет оптимальный размер  $n^*$  выборки для поиска
- На рисунке оптимальный размер выборки определяется точкой  $e$  касания кривой ожидаемых выгод и линии, параллельной кривой издержек поиска
- Не все фирмы попадут в выборку, так как издержки поиска растут с увеличением  $n$ , а предельная отдача от поиска в виде предложений более высокой зарплаты начинает снижаться

# Поиск работы на основе концепции резервной заработной платы

- В случае, основанном на концепции *резервной заработной платы*, человек осуществляет *последовательный поиск* до тех пор, пока не встретит предложение по зарплате, превышающее минимально приемлемую для него заработную плату, называемую *резервной зарплатой* ( $w_r$ )
- В этом случае задача поиска работы трансформируется в задачу определения такой резервной зарплаты, чтобы отдача от поиска  $R_w$  (как разница между ожидаемой заработной платой  $E_w$  и издержками  $C$ ) была максимальной

# Поиск работы на основе концепции резервной заработной платы

- Если вероятность  $p(w_r)$  получения предложения работы с зарплатой  $w \geq w_r$ , то длительность поиска будет равна  $D^* = 1/p(w_r)$ , а общие издержки поиска составят  $CD^*$
- Тогда отдача от поиска рабочего места составит при  $w \geq w_r$ 
$$R_w = E_w - C/p(w_r)$$
- Максимизацию  $R_w$  в зависимости от размера резервной заработной платы иллюстрирует рисунок
- Ожидаемые издержки поиска работы с учетом выплачиваемого пособия по безработице  $B_U$  и ожидаемой длительности поиска равны:
$$(C - B_U)/p(w_r) = (C - B_U)D^*$$



# Кривые, иллюстрирующие модель поиска работы с резервной зарплатой

- См. в тетради

# Поиск работы на основе концепции резервной заработной платы

- При получении работы с зарплатой  $w$ , имеет место равенство издержек и выгод от поиска работы
- Если ожидаемую предельную отдачу от поиска работы  $R_w$  представить как убывающую функцию от резервной зарплаты  $A(w_r)$ , то и предельные издержки будут функцией от резервной зарплаты:
- Эта зависимость показана на рисунке
- Увеличение пособия по безработице от  $(B_u - D_u)B_u A(w_r)$  повышает резервную зарплату от  $w_r$  до  $w_r'$  и, следовательно, увеличивает длительность поиска работы

# Кривая для определения резервной заработной платы

- См. в тетради

# Поиск работы на основе концепции резервной заработной платы

- Если, например, из-за профессиональной подготовки безработного возрастает средняя величина его ожидаемой зарплаты, то кривая  $A(w_r)$ , отражающая функцию предельной ожидаемой отдачи, будет сдвигаться вправо – кривая  $A(w_r)'$ , увеличивая резервную зарплату и длительность поиска работы
- В экономической теории под *ассиметрией информации* понимается ситуация, при которой не все участники сделки обладают полной информацией относительно условий сделки и свойств товара или услуги

# Ассиметрия информации на рынке труда

- Относительно участников процесса поиска и найма ассиметрия бывает двух видов:
  1. Со стороны *работодателя*. Работодатели не могут обладать информацией обо всех кандидатах по интересующей вакансии, их компетенциях, предпочтениях и мотивации; не могут точно спрогнозировать насколько тот или иной кандидат будет успешно работать и адаптируется в коллективе
  2. Со стороны *кандидата*. Ищущие работу не могут знать обо всех возможных вакансиях и условиях, предлагаемых работодателями, о специфике работы в различных компаниях

# Ассиметрия информации на рынке труда и стратегии поиска работы

- Относительно участников процесса поиска и найма ассиметрия бывает двух видов:
  1. Со стороны *работодателя*
  2. Со стороны *кандидата*
- Под *активной стратегией* понимается сбор информации о возможных вакансиях и предложение своих услуг; под *пассивной стратегией* – распространение информации о себе через рассылку резюме по всем возможным работодателям (без выяснения их потребностей), рекрутинговым агентствам, публикация резюме в газетах и Интернете

# Рынок вакансий

- **Скрытый рынок вакансий:**
  - вакансии, по которым поиск ведется преимущественно по рекомендациям знакомых работодателю людей;
  - вакансии, которые могут быть формально еще не описаны и существовать на уровне представления или просто потребности организации в какой-либо функции
- **Поиск работы через государственные центры занятости** носит заявительно-регистрационный характер по месту жительства лица, нуждающегося в работе

# Регистрация безработных

- Порядок регистрации охватывает несколько этапов:
  - 1) первичная регистрация безработных;
  - 2) регистрация в целях поиска подходящей работы;
  - 3) регистрация граждан в качестве безработных;
  - 4) перерегистрация безработных;
  - 5) снятие безработных с регистрационного учета



# Регистрация безработных

- *Первичная регистрация безработных* осуществляется без предъявления ими каких-либо документов в целях учета общей численности безработных, обратившихся в центр занятости для получения информации о состоянии рынка труда, о наличии вакантных рабочих мест, о возможностях профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации

# Регистрация безработных

- *Регистрация безработных в целях поиска подходящей работы* осуществляется при условии представления в центр занятости справки о средней зарплате (доходе) по последнему месту работы, паспорта, трудовой книжки, документа о профессиональной квалификации
- *Регистрация граждан в качестве безработных* осуществляется не позднее 11 календарных дней со дня начала второго этапа (регистрация в целях поиска подходящей работы)

# Порядок регистрации безработных

- *Перерегистрация безработных* осуществляется центрами занятости не реже двух раз в месяц
- *Снятие безработных с регистрационного учета* осуществляется центрами занятости в случае
  - нахождения безработным работы;
  - прохождения профессиональной подготовки или переподготовки по направлению центра занятости;
  - неявки без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы или неявки в установленный срок для регистрации их в качестве безработных;
  - при предоставлении недостоверных данных для признания безработными;
  - при назначении пенсии по старости или за выслугу лет

# Негосударственные структуры содействия занятости

- Поиск работы через негосударственные структуры содействия занятости (рекрутинговые и кадровые агентства) имеет свои особенности

# Негосударственные структуры содействия занятости

- В соответствии с технологией подбора кадров и уровнем цен за услуги можно выделить *четыре типа рекрутинговых и кадровых агентств*:
  - 1) классические агентства по поиску и подбору управленческих кадров и «ключевого» персонала;
  - 2) кадровые агентства по подбору менеджмента высшего и среднего звена;
  - 3) кадровые агентства по подбору высококлассных экспертов для конкретного профессионального сегмента рынка труда;
  - 4) скрининговые («поверхностные») агентства, занятые подбором персонала низшего и среднего звена

# Негосударственные структуры содействия занятости

- Специализированные посредники, работающие на отдельных сегментах рынка труда (молодежь, военнослужащие, инвалиды и др.), обладают достаточно высоким уровнем надежности и эффективности

# Испытательный срок

- При прохождении испытательного срока могут возникать *риски от недобросовестных работодателей*, которые используют его
  - либо как способ снижения издержек на персонал (зарплата работнику на этот период – ниже среднего уровня в организации, а по окончании испытательного срока – увольнение работника и наем нового);
  - либо как способ обмана (использование интеллектуальной собственности или результатов труда претендентов на несуществующую должность);
  - либо как мошенничество (испытательный срок используется компанией в качестве предварительного платного обучения претендента на должность без гарантии найма)