

---

# СУЩНОСТЬ И ЗНАЧЕНИЕ КОНКУРЕНЦИИ ДЛЯ РЫНКА ТРУДА

**В. В. ЛОБАНОВА,**  
*старший преподаватель кафедры менеджмента  
и мировой экономики, Российский государственный  
торгово-экономический университет, Краснодарский филиал  
e-mail: ledi-valentina@rambler.ru*

---

## Аннотация

Переход от экспортно-сырьевой к инновационной модели экономического роста связан с формированием нового механизма социального развития, основанного на сбалансированности предпринимательской свободы, социальной справедливости и национальной конкурентоспособности. Для достижения этой стратегической цели требуется создание эффективных механизмов регулирования рынка труда, обеспечивающих сочетание конкуренции с партнерскими отношениями работников, работодателей и государства.

*Ключевые слова:* конкуренция, рабочая сила, рынок труда.

Переход от экспортно-сырьевой к инновационной модели экономического роста связан с формированием нового механизма социального развития, основанного на сбалансированности предпринимательской свободы, социальной справедливости и национальной конкурентоспособности. При этом первым стратегическим направлением достижения этой цели является развитие человеческого потенциала России, которое в том числе должно быть обеспечено за счет формирования условий для устойчивого повышения, соответствующего темпам роста производительности труда и качеству рабочей силы, создание эффективных механизмов регулирования рынка труда, обеспечивающих сочетание конкуренции на рынке труда с партнерскими отношениями работников, работодателей и государства [1].

Таким образом, эффективное развитие национального рынка труда на основе развития конкуренции становится стратегическим трендом развития сферы трудовых отношений, который направлен на повышение эффективности формирования и использования национальных трудовых ресурсов, вполне обоснованно рассматриваемых в качестве базовых предпосылок роста национальной конкурентоспособности экономики страны в целом.

Для расширенной характеристики места и значения конкуренции в функционировании и развитии рынка труда нами предлагается авторский вариант его структуры (рис. 1).



Рис. 1. Структура рынка трудовых ресурсов, учитывающая реализацию принципа конкуренции при организации социально-трудовых отношений (разработано автором)

В число основных субъектов рынка труда, по нашему мнению, входят не только собственно работодатели и наемные работники, но и прежде всего государственные органы, в функции которых входит формирование и развитие инфраструктуры рынка труда и его правового поля, а также администрирование процессов, имеющих место на рассматриваемом рынке (органы законодательной власти федерального, регионального и местного уровня, Федеральная служба по труду и занятости, Федеральная инспекция труда, мировые суды и суды общей юрисдикции).

Кроме того, в соответствии с Декларацией МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, стратегическим подходом к организации рынка трудовых ресурсов является трипартизм (обязательное наличие в структуре рынка трудовых ресурсов профсоюзов), который обеспечивает перевод экономического развития в русло социального

прогресса, а социального прогресса в русло экономического развития; оказывает содействие достижению консенсуса по соответствующим мерам национальной и международной политики, оказывающим воздействие на занятость и стратегии и программы в области достойного труда; придает эффективный характер трудовому законодательству и трудовым институтам, в том числе в отношении признания трудового правоотношения, содействия нормальным трудовым отношениям и создания эффективно действующих систем инспекции труда [10].

Реализация принципа предпринимательской свободы применительно к рынку труда означает отсутствие ограничения для наемных работников по обеспечению самозанятости, либо переходу в категорию работодателей. В реальной экономической действительности существует порог профессиональной компетентности, после которого наемный работник

вполне в состоянии организовать собственный бизнес и стать работодателем, т. е. коренным образом изменить свой статус на рынке трудовых ресурсов. Кроме того, в реальной жизни существуют ситуации, когда конкретные люди совмещают эти роли, являясь одновременно и наемными работниками, и представителями работодателей на рынке труда (например, занимая определенную должность в предпринимательских структурах и имея собственный бизнес в сфере услуг).

Не менее важным элементом рынка трудовых ресурсов является инфраструктура, призванная обеспечить его непосредственное функционирование, а также определяющая результативность и эффективность процессов, идущих в его пределах. К основным представителям инфраструктуры отечественного рынка трудовых ресурсов относятся НИИ труда – научная база мониторинга, анализа, оценки и управления процессами развития рынка трудовых ресурсов, Росстат – обеспечение статистической информации о состоянии и динамике рынка труда, биржи труда, электронные рекрутинговые ресурсы, кадровые агентства – эти субъекты непосредственно обеспечивают взаимодействие работодателей и наемных работников.

Непосредственным предметом функционирования рынка трудовых ресурсов являются транзакции (сделки) по купле-продаже способности к труду между работодателями, предъявляющими определенные требования к профессиональной компетенции кандидата на конкретную должность, предлагающих определенные условия труда и ставку заработной платы, льготы и компенсации, и работодателями предлагающими свое видение этих условий сделки. Результатом торга становится трудовой договор, отражающий правоотношения сторон в части купли-продажи рабочей силы, разновидностью которого являются индивидуальные и коллективные трудовые договоры.

При этом при реализации указанных сделок возможны два основных подхода: с использованием и без использования принципа конкуренции. Использование принципа конкуренции возможно на трудоизбыточных сегментах рынка трудовых ресурсов, характеризующихся превышением числа кандидатов на вакантные должности между непосредственно вакансиями, и означает организацию и проведение трудовых конкурсов, обеспечивающих равные возможности наемных работников при их отборе и найме на конкретную вакансию.

В условиях же дефицита трудовых ресурсов работодатели вынуждены принимать на работу всех имеющихся кандидатов, при этом принцип конкуренции между наемными работниками, как правило, не соблюдается, что имеет место, например, при массовом рекрутинге представителей рабочих профессий.

Элементами авторского подхода к исследованию особенностей конкуренции на рынке труда являются:

- современные подходы к определению конкуренции и возможности их использования применительно к конкуренции на рынке труда;
- понятие, значение и виды конкуренции на рынке труда;
- основные факторы в составе конкурентной среды рынка труда.

Принцип конкуренции относится к числу базовых принципов рыночной модели хозяйствования и получил свое достаточное рассмотрение в трудах отечественных и зарубежных ученых. Наиболее распространенными исследовательскими подходами к его изучению и реализации являются поведенческий, структурный и инновационный подходы.

Поведенческий подход рассматривает конкуренцию как процесс:

- честное, без сговора, соперничество, ведущееся между продавцами (или покупателями) за наиболее выгодные условия продажи товара [5];
- конкуренция есть стремление как можно лучше удовлетворить критериям доступа к редким благам [7];
- рыночной конкуренцией называется борьба за ограниченный объем платежеспособного спроса потребителей, ведущаяся фирмами на доступных им сегментах рынка [9].

В современном понимании и развитии положений поведенческого подхода конкуренция представляет собой процесс взаимодействия субъектов конкуренции и отношений между ними, имеющий в качестве объективной основы конкурентное поведение потребителей, выраженное в объеме конкурентного платежеспособного спроса и направленный на обеспечение результативности и эффективности конкурентных процессов. Конкурентное поведение потребителей выражается в их деятельности, направленной на изучение всех возможных конкурентных предложений, их оценку на основании критериев потребительского выбора и выбор наиболее конкурентоспособной продукции, товаров, работ, услуг [2].

Структурный подход описывает конкуренцию как определенное состояние рынка, характеризующееся таким состоянием рынка, когда отдельные покупатели и продавцы не могут влиять на цену, но формируют ее своим вкладом спроса и предложения. Другими словами, это такой тип рыночной структуры, где рыночное поведение продавцов и покупателей заключается в приспособлении к равновесному состоянию рыночных условий.

Признаки совершенной конкуренции:

- бесконечное множество равноценных продавцов и покупателей;
- однородность и делимость продаваемой продукции;
- отсутствие барьеров для входа или выхода с рынка;
- высокая мобильность факторов производства;
- равный и полный доступ всех участников к информации (цены товаров) [4].

Инновационный подход к конкуренции предложен Й. Шумпетером и получил развитие в трудах Ф. Хайека. Й. Шумпетер определял конкуренцию как соперничество старого с новым, с инновациями [8]. Ф. А. фон Хайек отмечает, что конкуренция – процесс, посредством которого люди получают и передают знания. По его мнению, на рынке только благодаря конкуренции скрытое становится явным.

Конкуренция ведет к лучшему использованию способностей и знаний. Большая часть достигнутых человеческих благ получена именно путем состязания, конкуренции. Конкуренция требует рационального поведения как условия пребывания на рынке. Конкуренция стимулирует рациональность.

Конкуренция не может функционировать среди людей, лишенных предпринимательского духа. Конкуренция – особый метод воспитания умов, великих изобретателей и предпринимателей.

Сторонники традиций не должны навязывать другим свою неприязнь к новшествам. Ущерб терпят консерваторы, оказывающие сопротивление новому. Конкуренция – процесс доказывания правоты меньшинства – новаторов. Конкуренция усиливает эффективность, меняет привычки, призывает к большей внимательности, что совершенно бесполезно в бесконкурентных условиях. Конкурентов мы воспринимаем с раздражением, ибо они мешают нам спокойно жить [6].

Отметим, что наиболее адекватными методическими подходами к исследованию конку-

ренции на рынке труда и построению целостной системы научных представлений в этой проблемной области экономических исследований являются поведенческий и инновационный подходы. При этом поведенческий подход позволяет охарактеризовать содержание и значение конкуренции на рынке труда, а также дифференцировать ее виды в зависимости от характера и направленности конкурентных отношений и участвующих в них субъектов. Инновационный подход позволяет раскрыть содержание личной конкурентоспособности и обозначить основные направления ее роста.

Понятие, значение и виды конкуренции на рынке труда в авторском понимании можно охарактеризовать следующим образом. На рынке труда возможна конкуренция двух видов, каждый из которых обладает определенной спецификой и направленностью, определяющей состав объектов, субъектов и предмета конкурентных процессов:

- конкуренция наемных работников за рабочие места;
- конкуренция работодателей за работников.

Определить конкуренцию наемных работников за рабочие места можно как процесс состязательного поведения работополучателей на рынке труда, направленный на занятие привлекательных вакансий при условиях 1) превышения числа соискателей над количеством вакансий и 2) применения конкурентных процедур рекрутинга, отбора, найма персонала и управления карьерой внутри организации.

Субъекты этого вида конкуренции – наемные работники, обладающие трудоспособностью, складывающейся из профессиональной компетенции (способность к выполнению круга профессиональных задач), профессионального опыта (опыт решения определенного количества профессиональных задач), личной (профиль личности) и организационной (способность к участию в трудовой деятельности внутри организации) компетенций. Занятие конкретной вакансии соискателем в условиях конкуренции означает его выигрыш в конкурентной борьбе, который, впрочем, может обусловлен как его личной конкурентоспособностью, так и состоянием конъюнктуры сегмента рынка труда, а также влиянием факторов конкурентной среды сегмента рынка труда, таких как внезапная острая потребность в кадрах, массовый набор кадров, возможность немедленно приступить к работе и т. д.

Объект конкуренции этого вида – конкретная вакансия, обладающая определенной при-

влекательностью в глазах соискателей, готовых для ее занятия подвергнуться конкурентным процедурам привлечения, отбора, найма и управления карьерой, а также применить специализированные инструменты конкурентной борьбы, выраженные в снижении кандидатских ожиданий относительно состава трудовой деятельности, оплаты труда, условий труда, льгот и компенсаций.

Предмет конкуренции этого вида – личная конкурентоспособность соискателя вакансии, выраженная в комплексе функциональных характеристик его в качестве индивидуального трудового ресурса, позволяющих соискателю выполнять определенный вид трудовой деятельности на одинаковом или лучшем уровне в сравнении с другими соискателями. Предмет конкуренции является связующим звеном между субъектами и объектами конкуренции, обуславливая причинную связь и обусловленность между конкурентной активностью работодателей и их шансами на занятие определенных вакансий в условиях конкуренции на конкретном сегменте рынка труда.

Признаками наличия этого вида конкуренции являются:

- наличие как минимум двух кандидатов на вакансию, прошедших предварительный отбор и подтвердивших свою реальную трудоспособность (на основе имеющегося профессионального опыта, рекомендаций с предыдущих мест работы, результатов исследования профессионального уровня на основе методов анкетирования, кейс-стади и ассесмент-цетра);
- применение конкурентных процедур предварительного и окончательного отбора соискателей на конкретную вакансию;
- отсутствие искусственных «барьеров входа» и несправедливых дискриминационных условий для соискателей;
- транспарентность процесса рекрутинга, отбора и найма соискателей;
- применение количественных показателей и методик оценки уровня реальной трудоспособности, позволяющих повысить уровень обоснованности принимаемых кадровых решений;
- результатом конкурентного замещения вакансии является занятость наиболее конкурентоспособного соискателя и отсеив остальных соискателей.

Формы проявлений конкуренции работодателей за рабочие места включают в себя:

- участие в конкурентных процедурах найма

в качестве новых работников. При этом каждый соискатель проходит предварительный отбор и непосредственно конкурс, представляющий собой последовательность решения конкретных задач из трудовой деятельности. Проведение конкурса в конкурентном режиме, когда соискатель видит наличие и функциональность своих конкурентов, способствует максимальной мобилизации личного трудового ресурса, выявлению его реальной функциональности, а также обоснованному снижению кандидатских ожиданий, позволяющему извлекать дополнительный экономический эффект от конкурентных процессов, выражаемый в системном снижении ставок заработной платы в условиях конкуренции;

- участие в конкурентных процедурах найма в качестве уже действующих работников предприятия. В этом случае соискатели оповещаются о наличии и составе новых вакансий с использованием корпоративных телекоммуникационных ресурсов, что обеспечивает высокий уровень информированности и позволяет активно использовать собственную трудовую ресурсную базу. Действующие работники обладают дополнительными конкурентными преимуществами, поскольку они знакомы со спецификой бизнес-процессов предприятия, знают ключевые фигуры бизнеса, не требуют ввода в должность, обучение, аттестацию и связанных с этим потерь времени и корпоративных ресурсов. С другой стороны, действующие работники могут быть участниками нежелательных для системы корпоративного управления спонтанных групп, либо обладать недостаточной личной и организационной компетенцией. Конкурентный отбор позволяет обеспечить конкретную вакансию наилучшей в каждый конкретный момент времени кандидатурой соискателя, который, зная о конкурентном характере отбора, будет больше вовлечен в трудовую деятельность и заинтересован в собственном рабочем месте;
- технологии кадрового резерва, позволяющие предприятию непрерывно развивать внутреннюю ресурсную базу и добиваться экономии временных ресурсов при вхождении нового работника в должность. Целью создания и поддержания функциональности подсистемы кадрового резерва в корпоративной модели кадрового менеджмента является непрерывное внутреннее воспро-

изводство кандидатов на вакансии, обеспеченное непрерывным их образованием и повышением квалификационного уровня с использованием практических задач трудовой деятельности. Сам факт наличия подобного резерва и возможности участия в нем уже становится значимым фактором формирования внутренней конкурентной среды, заставляя и действующих, и потенциальных кандидатов непрерывно самосовершенствоваться, повышать свой профессиональный уровень и функциональность, что должно способствовать повышению эффективности использования трудовых ресурсов и превращению их в «человеческий капитал» – уникальное корпоративное конкурентное преимущество;

- конкурентные аттестации персонала, проводимые как в отношении конкретных работников, уже занимающих определенные должности, так и в отношении кандидатов из кадрового резерва, претендующих на эту должность. Дух конкуренции в этом случае является самым лучшим стимулирующим фактором, препятствующим размыванию мотивов трудового поведения и способствующим активизации трудового поведения действующих работников. В случае выявления по итогам конкурентной аттестации персонала кандидатов с профессиональной компетенцией, превышающей уровень работника, замещающего вакантную должность, должна производиться соответствующая ротация и уведомление персонала с использованием внутренних телекоммуникационных ресурсов. Такой подход обеспечит специфическое адвокатирование конкуренции внутри корпоративной модели кадрового менеджмента, призван способствовать росту интереса действующих работников к планированию и реализации профессиональной карьеры внутри организации.

Конкуренция работодателей за работников может быть охарактеризована как процесс их состязательного поведения, обусловленный: 1) превышением числа предложений работы над реальным количеством соискателей в конкретном сегменте рынка труда, 2) наличием работников с уникальной профессиональной компетенцией («человеческий капитал»), привлечение на работу которых обеспечит работодателю устойчивое конкурентное преимущество отраслевого масштаба, 3) применением работниками конкурентного типа поведения по поиску работы, выраженного в система-

тической поисковой деятельности и выборе конкретного места работы на конкурентной основе с использованием рационального подхода к оценке содержания трудовой деятельности, ставки заработной платы, условий труда, льгот и компенсаций.

Субъекты конкуренции этого вида – работодатели, конкурирующие между собой за счет более конкурентоспособного сочетания параметров конкретной вакансии, которая составляет непосредственно предмет конкуренции.

Результат конкуренции этого вида – занятие работополучателями конкретной вакансии в условиях наличия выбора и альтернативных предложений со стороны работодателей-конкурентов.

Признаки этого вида конкуренции:

- наличие как минимум двух работодателей, претендующих на привлечение конкретного работника;
- использование соискателем вакансии преимущественно рационального метода принятия решения о выборе конкретной вакансии на основе сопоставления ее параметров с предложениями конкурентов;
- замещение наиболее конкурентоспособных вакансий соискателями при одновременном наличии открытых, но неконкурентоспособных и невостребованных вакансий.

Основной формой конкуренции работодателей за наемных работников уникального уровня является хэдхантинг (head-hunting). Хэдхантинг (от англ. head – голова и hunter – охотник) – это одно из направлений поиска и подбора персонала ключевых и редких как по специальности, так и по уровню профессионализма специалистов. Отметим, что эффективность приведенной технологии определяется не только профессиональным уровнем рекрутера, но и конкурентоспособностью вакансии, которую замещает уникальный специалист. Если его устраивает содержание трудовой деятельности, условия оплаты и мотивация, морально-психологический климат коллектива, то никакие рекрутинговые приемы не заставят специалиста поменять место работы. Если же действующий работодатель относится к специалисту как к малопродуктивному трудовому ресурсу, недооценивает его профессиональную компетенцию и не обращает внимания на запросы, то уже специалист может ощутить все преимущества функционирования рынка труда в условиях конкуренции, обладая возможностью выбирать и корректировать конкурентные предложения работодателей.

Взаимодействие основных факторов конкурентной среды рынка труда охарактеризовано на рис. 2.

Для исследования особенностей рынка труда широко известная в научной литературе концепция 5 движущих сил М. Портера, опреде-

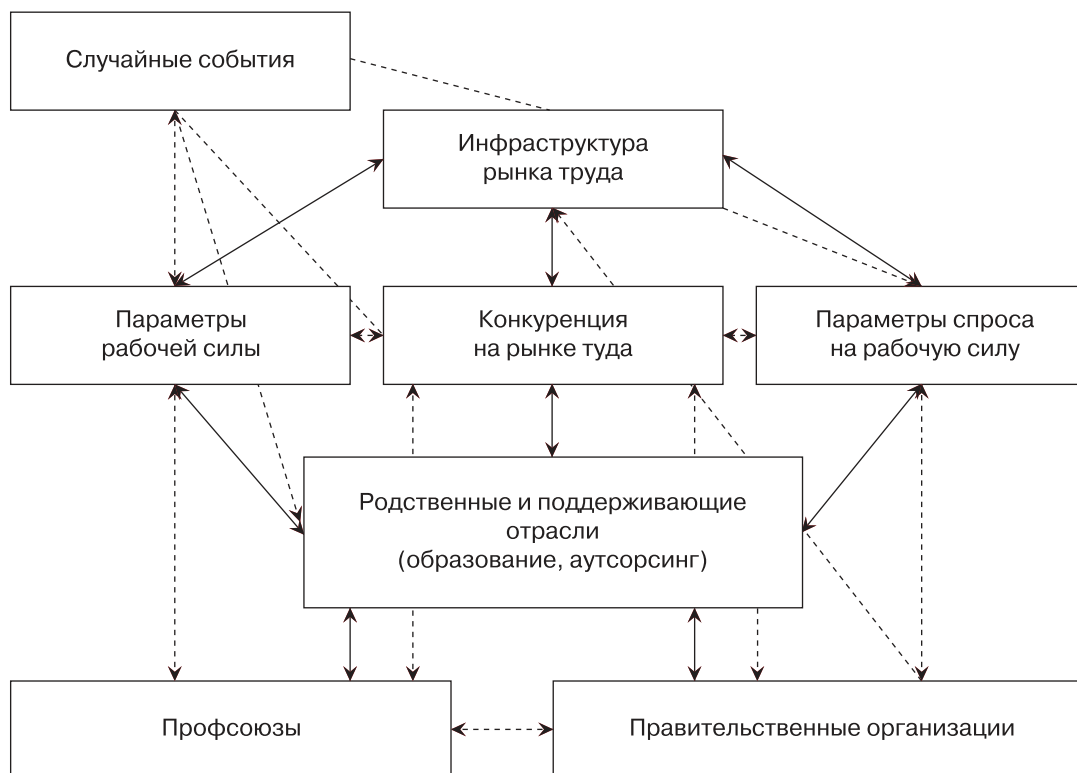


Рис. 2. Авторское видение основных факторов конкурентной среды рынка труда

ляющая уровень интенсивности конкуренции в отраслях, адаптирована нами с раскрытием специфики рынка труда. Отметим, что подход М. Портера достаточно универсален и позволяет в должной мере охарактеризовать основные детерминанты конкурентной среды применительно к рынку труда.

Ярко выраженной спецификой характеризуется состав факторов конкурентной среды, к которым в отличие от 5 факторов модели М. Портера (и ее расширенной версии, включающей факторы случая и правительства), добавляется еще один весьма существенный фактор, прямо определяющий интенсивность конкуренции на рынке труда – профсоюзы.

Значение основных факторов конкурентной среды рынка труда можно охарактеризовать следующим образом.

Параметры рабочей силы отражают основные особенности трудового потенциала ра-

ботников, представленных на рынке. К числу первичных параметров, на наш взгляд, целесообразно отнести профессиональную компетенцию, профессиональный опыт, кандидатские ожидания конкретных соискателей, осуществляющих поиск работы в рамках рынка труда. К числу вторичных признаков целесообразно относить пол, возраст, образование, место жительства и т. д. – факторы, которые определяют уровень первичных факторов, но сами по себе оказывают опосредованное влияние на личную конкурентоспособность. Согласимся с мнением М. Портера, отмечающего, что «в противовес общепринятому мнению всего лишь тот факт, что работники получили полное среднее образование или даже окончили колледж, не дает конкурентных преимуществ в современной конкуренции. Для поддержания конкурентных преимуществ фактор должен быть высоко специализированным по отноше-

нию к конкретным нуждам данной отрасли» [3].

Параметры спроса на рабочую силу со стороны работодателей выражают их предложения на рынок труда, включающие в себя конкретные вакансии, каждая из которых в свою очередь характеризуется конкретным содержанием трудовой деятельности, условиями оплаты труда и мотивации, условиями труда, количеством и значимостью льгот и компенсаций. Взаимодействие двух приведенных факторов в совокупности и формирует отношения конкуренции на рынке труда, прямо определяя их результат – конкурентную ставку заработной платы конкретного соискателя.

Инфраструктура рынка труда, представленная различными посредниками, электронными ресурсами, биржами труда, определяет информационную эффективность рынка труда и обеспечивает обоим основным субъектам – работополучателям и работодателям – необходимой для осуществления конкурентной активности информацией о текущей конъюнктуре занятости и цен, кандидатских ожиданиях и предложении конкретных вакансий, повышение эффективности инфраструктуры рынка труда способствует интенсификации конкурентных процессов за счет снижения значимости фактора дефицита информации и перехода обеих групп субъектов к преимущественно рациональному принятию решений в части трудоустройства, основанному на конкурентном выборе.

Фактор наличия и эффективности родственных и поддерживающих отраслей имеет значительное влияние на конкурентную конъюнктуру, поскольку обеспечивает рынок постоянно обновляющимся резервом молодых специалистов без опыта работы (сфера образования) либо резервом высокопрофессиональных работников, чей ресурс не полностью задействован в рамках их текущей занятости. При этом конкурентные возможности работодателей еще более расширяются: они могут сделать обоснованный и рациональный выбор в пользу молодого специалиста (осознавая необходимость его обучения и развития), специалиста с опытом работы либо высокопрофессионала на условиях неполной занятости или режима работы «удаленный офис».

Правительство в лице соответствующих государственных органов и служб оказывает существенно влияние на рынок труда и его конкурентную среду в плане непосредственного формирования всего рынка, его инфраструк-

туры, определения порядка взаимоотношений на рынке труда, надзора и контроля за ними, непосредственного участия в конкурентных процессах в качестве посредника.

Особым фактором конкурентной среды рынка труда, отличающим его от всех других видов рынков, является деятельность профсоюзов, направленная на профессиональную защиту трудовых интересов наемных работников, обеспечение реального исполнения работодателями взятых на себя обязательств, недопущение фактов недобросовестной или хищнической конкуренции.

Случайные события на рынке труда могут существенно повлиять на его конъюнктуру за счет возникновения или, наоборот, снижения спроса на рабочую силу, резкого изменения трудоспособности отдельных профессиональных групп за счет внедрения достижений НТП, высвобождения работников в результате кризисных явлений и т. д.

Подводя итог сказанному, отметим, что конкуренция на рынке трудовых ресурсов в свою очередь является механизмом, обеспечивающим повышение его эффективности за счет: снижения кандидатских ожиданий соискателей в части содержания и оплаты трудовой деятельности, возможности реального выбора работодателя и ранжирования кандидатов по уровню профессиональной компетенции, выработки у кандидатов привычки к непрерывному росту профессионального уровня и готовности конкурировать, росту вовлеченности в трудовую деятельность, обеспеченного понимания наличия факта конкуренции между действующими и потенциальными наемными работниками.

Конкретными инструментами реализации принципа конкуренции на рынке трудовых ресурсов являются: конкурсы при приеме на работу, конкурсы на занятие вакантных должностей между действующими работниками и новыми кандидатами (как внутри предприятия, так и привлеченных из-за его пределов), технологии создания кадрового резерва и организационного обучения, аттестации персонала (с привлечением как работника, занимающего конкретную должность, так и кандидатов из кадрового резерва).

Конкуренция на рынке трудовых ресурсов носит двухсторонний характер и способствует не только снижению кандидатских ожиданий наемных работников, но и повышению качества предложения труда, выраженного в формировании разумных требований к про-

фессиональной компетенции кандидатов, предложении достойных условий труда, конкурентоспособных ставок заработной платы, льгот и компенсаций.

Конкурентная среда рынка труда и эффективность ее функционирования во многом определяют основные тенденции развития этого рынка и результативность конкурентных процессов, протекающих на нем. Конкурентная среда российского рынка труда нуждается в дальнейшем изучении, оценке значимости общих и частных факторов, ее формирующих, и целенаправленном, научно обоснованном воздействии на базовые и дополнительные детерминанты, направленном на системное повышение конкурентоспособности российского трудового потенциала.

### Список литературы

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Утверждена Постановлением Правительства РФ от 17.11.2008 г. № 1662-р. М. 2008. С. 12.
2. *Овчаренко Н. А.* Формирование и развитие конкурентной среды в промышленности: теоретический и методологический аспекты. Автореф. дисс. ... д-ра экон. наук. СПб.: СПГУЭФ, 2012. С. 14.
3. *Портер М.* Конкуренция. М.: Альпина Паблишер, 2011. С. 182.
4. Рынок чистой (совершенной) конкуренции. URL: <http://apst.ru/studio/base/advertising/types/clean-competition>.
5. *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: Эксмо, 2007. С. 300.
6. *Хайек Ф. А.* Познание, конкуренция и свобода. СПб.: Пневма, 1999. С. 183.
7. *Хейне П., Боуттке П. Дж., Причитко Д. Л.* Экономический образ мышления. М.: Вильямс, 2007. С. 30–31.
8. *Шумпетер Й.* Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия. М.: Эксмо, 2007. 455 с.
9. *Юданов А. Ю.* Теория конкуренции: прикладные аспекты. URL: [http://www.yudanov.ru/?in\\_id=521](http://www.yudanov.ru/?in_id=521).
10. URL: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/pdf/fair\\_globalization.pdf](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf/fair_globalization.pdf).