МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Пензенский государственный университет
архитектуры и строительства»
(ПГУАС)

РЕГИОНАЛЬНЫЙ РЫНОК ТРУДА В СИСТЕМЕ РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Под общей редакцией доктора экономических наук,
профессора Г. А. Резник

Пенза 2015

УДК 331.5:332(035.3)
ББК 65.240:65.04
Р31

Рецензенты: доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой «Экономическая теория и международные отношения» С.М. Васин (ПГУ);
доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой «Экономика, организация и управление производством», Б.Б. Хрусталев (ПГУАС)

Авторы: Г.А. Резник, Т.В. Суханова, Ю.С. Пономаренко, С.К. Кучигина, Н.А. Коробкова, Д.Р. Амирова, М.А. Курдова

Региональный рынок труда в системе рыночных отношений /
Р31 Г.А. Резник [и др.]; под общ. ред. проф. Г.А. Резник. – Пенза: ПГУАС, 2014. – 224 с.
ISBN 978-5-9282-1285-8

Представлены результаты анализа рынка труда как социально-экономической системы, функционирующей в системе рыночных отношений.

Подготовлена коллективом преподавателей кафедры «Маркетинг и экономическая теория» и рекомендуется к использованию как в учебном процессе при изучении дисциплин «Экономическая теория», «Экономика и социология труда» студентами экономических специальностей, так и аспирантами и соискателями в научных исследованиях проблем функционирования и взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг.

ISBN 978-5-9282-1285-8

© Пензенский государственный университет архитектуры и строительства, 2015

ВВЕДЕНИЕ

Рынок труда является неотъемлемой частью экономической системы общества, создающей основу функционирования национальной экономики, обеспечивающей доходы граждан, формирующей их уровень жизни. Национальный рынок труда представлен совокупностью региональных рынков труда, каждый из которых имеет вполне определенную самостоятельность и ряд особенностей.

В представленной монографии представлены результаты исследований, проводимых профессорско-преподавательским составом кафедры Маркетинга и экономической теории Пензенского Государственного университета архитектуры и строительства в течение последних десяти лет. Отражены основные проблемы, связанные с трансформацией региональных рынков труда вследствие активизации социально-экономических процессов как в российском, так и международном масштабе.

В данной монографии содержится как теоретический, так и аналитический материал по проблемам устойчивости функционирования регионального рынка труда как социально-экономической системы и выявлены факторы, обеспечивающие его устойчивость; представлены результаты анализа процессов реформирования институционально-правовых основ, в том числе на уровне региона, в сфере трудовых отношений; обоснованы особенности трудового потенциала как стратегического ресурса формирования инновационной экономики; раскрыта сущность инновационного трудового потенциала и представлены результаты его оценки в Пензенском регионе; выявлены принципы взаимосвязи регионального рынка труда и рынка образовательных услуг; обозначен круг проблем, связанных с проблемами занятости молодежи; рассмотрены проблемы формирования конкурентной системы оплаты труда в условиях регионально ориентированной экономики; проанализированы проблемы информационной асимметрии на рынках труда, влияющие на процессы трудоустройства и занятости в регионах и др.

Таким образом, исследовательские материалы монографии представляют собой всесторонний анализ современного состояния регионального рынка труда, содержат прогнозы его дальнейшего развития с точки зрения проводимых мероприятий в сфере усовершенствования государственной политики в области занятости.

Материалы монографии будут полезны студентам экономических специальностей при подготовке к семинарским занятиям, аспирантам, преподавателям, а также широкому кругу читателей, интересующихся научными исследованиями регионального рынка труда.

1. РЫНОК ТРУДА КАК СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СИСТЕМА: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

1.1. Сущность устойчивости социально-экономической системы в условиях рынка

Устойчивое функционирование и развитие являются главными задачами для всех социально-экономических систем на протяжении многих веков. При этом методологические ориентиры в познании устойчивости разнообразны и представляют собой диалектическое единство различных сфер общественной жизни, их прошлого, настоящего и будущего.

В естествознании в свое время было обосновано несколько представлений об устойчивости. Так, в термодинамике устойчивость характеризовалась как качество, заключающееся в ослаблении воздействия внешних возмущений. В механике она трактовалась как способность тела при движении (или покое) противостоять влияниям извне, направленным на изменение его исходного положения. В теории надежности сложных систем с многофакторным регулированием используется понятие “устойчивости к жесткому возбуждению”, т.е. способности к самозатуханию колебаний, невхождению в резонанс при определенном внешнем воздействии. Разработки позволили создать немало оригинальных конструкций: морских и воздушных кораблей, саморегулирующихся механических и электронных систем, различного рода двигателей и т.п.

Трудно переоценить вклад генетиков, теоретически обосновавших механизмы устойчивости и изменчивости видов живой природы.

Так, В.И. Вернадским был сделан фундаментальный вывод, согласно которому между живыми и неживыми частями земной оболочки идет непрерывный материальный и энергетический обмен, который в ходе времени выражается закономерно меняющимся, непрерывно стремящимся к устойчивости равновесием. Исходными положениями учения о ноосферной модели устойчивого развития являются:

– экономически допустимые темпы развития;

– ограниченность экономической нагрузки на окружающую среду;

– самовосстановительная способность природного комплекса;

– наличие векового механизма саморегулирования природной системы.

Сущность устойчивости приверженцами данного учения сводится к поддержанию таких темпов экономического развития, при которых уровень давления на окружающую среду компенсируется самовосстановлением ею своих основных характеристик.[1]

[1] Вернадский В.И. Философские мысли натуралиста. М.: Наука, 1988. С. 162.

В обществоведении учения о развитии природы, общества и сознания аккумулировали результаты многовековых поисков. С ориентацией на сохранение и повышение социально-экономической и общественно-политической устойчивости государства, социума и т.п. выполнялись научные работы историками и экономистами, философами и социологами, управленцами и т.д. В результате постепенно формировалось (соответствующее конкретным условиям) представление о сущности устойчивости, ее объективных пределах, факторах и критериях.

Так, физиократы исходили из того, что устойчивость экономики связана с действием естественных законов, нахождением, установлением и поддержанием определенных народохозяйственных пропорций. Это послужило основанием для разработки в последующем схем воспроизводства, оптимизации натуральных и денежных потоков и других инструментов макроанализа и макрорегулирования.

Таким образом, устойчивость является весьма сложным явлением, включающим в себя и равновесное, пропорциональное, сбалансированное во всех направлениях состояние системы, и механизм, способный удерживать систему в этом сбалансированном состоянии.

Исследование природы социально-экономической устойчивости, многогранность, сложность и непроработанность вопроса привели к появлению множества методологических подходов к ее исследованию.

При этом в качестве одной из основных проблем современной теории устойчивости социально-экономической системы можно выделить отсутствие четкого терминологического аппарата. Нередко одно понятие легко заменяется другим, например, устойчивость – безопасностью, безопасность – стабильностью и т.д., в результате чего затрудняется понимание их истинной сущности.

Одним из ключевых понятий является “социально-экономической система”. Для более полного раскрытия данного понятия необходимо обратиться к его теоретико-методологическим истокам.

Любая система представляет собой совокупность определенных элементов, связанных между собой устойчивыми связями и отношениями, благодаря которым образуется целое. Система обязательно имеет свою структуру, которая отражает форму расположения элементов, определяя их роль, место и назначение, характер взаимодействия. В свою очередь элементы системы состоят из частей, которые на определенном уровне рассмотрения также обладают всеми системными признаками.

Исходя из вышесказанного, социально-экономическую систему можно рассматривать как территориально обособленную и относительно самостоятельную совокупность различных сфер человеческой жизнедеятельности, охватывающих производство, распределение, обмен, потребление различных благ и имеющих свои особенности, обусловленные геополитиче-

скими, природно-ресурсными, демографическими, экономическими, национальными и другими характеристиками территории.

Социально-экономическая система имеет сложную структуру. Каждая отдельная сфера человеческой жизнедеятельности (промышленность, торговля, здравоохранение, искусство и т.д.), являясь элементом социально-экономической системы, также обладает системными признаками и представляет собой совокупность определенных институтов, хозяйствующих субъектов и складывающихся между ними связей и отношений, которые образуют единое целое.

В экономической науке в качестве объекта исследования и анализа может выступать социально-экономическая система страны, региона (области, края, республики), города и т.д.

Среди понятий теории социально-экономической устойчивости необходимо выделить понятие "национальной безопасности", которое включает в себя такие слагаемые, как военная, экологическая, информационная, социальная, продовольственная, энергетическая, транспортная и другие виды безопасности. Но фундаментальной основой национальной безопасности большинство ученых-экономистов считают экономическую безопасность.

В рассмотрении проблемы экономической безопасности среди зарубежных специалистов (особенно развитых стран) преобладает, прежде всего, международный аспект, в соответствии с которым экономическая безопасность логично увязывается с глобализацией экономических отношений, с экономическим лидерством, экономической силой, с внеэкономическими (геополитическими) факторами. В других исследованиях зарубежных специалистов экономическая безопасность рассматривается в контексте диспропорциональности развития экономики, экономического суверенитета и независимости, что актуально для развивающихся государств. Экономическая безопасность страны в подходе Ж. Дориа означает не только самостоятельность в распоряжении своими ресурсами и всей экономической деятельностью, но и равноправное участие государства в международной экономической жизни.[2]

Время присоединения отечественных исследователей к данной проблеме совпало с началом трансформационного периода в нашей стране – периода формирования рыночных отношений, что предопределило макроэкономический аспект рассмотрения проблемы национальной безопасности.

Долгие годы экономическая безопасность России являлась закрытой научной темой и трактовалась весьма односторонне. Она рассматривалась только для уровня государства и связывалась с действием исключительно внешних факторов. Впервые проблема экономической безопасности России широко и открыто стала обсуждаться в конце 1994 г. на страницах

[2] Арнольд М. Теория катастроф. М.: Наука, 1990. С. 54.

журнала “Вопросы экономики”. Новизна и малоизученность данной проблемы породили множественность подходов к ней.

В условиях трансформационного периода наряду с внешними опасностями у государства появились значительные проблемы безопасности внутреннего характера (стагнация производства, безработица, инфляция и т.д.). В Концепции национальной безопасности Российской Федерации отмечается, что кризисное состояние экономики является основной причиной возникновения угроз национальной безопасности России.

Академик Л.И. Абалкин, одним из первых исследовавший эту проблему, считает, что в настоящее время «удалось достаточно глубоко осмыслить само это понятие (экономическая безопасность – курсив авт.), выявить четкие критерии, в том числе количественные, определяющие границы экономической безопасности, разработать предложения по предотвращению возможных угроз и потерь».[3] Однако это не снимает проблемы уточнения и корректировки понятия «экономическая безопасность».

Словосочетание «экономическая безопасность» содержит в себе два логических понятия – «экономика» и «безопасность». Если первое не требует пояснения, то второе – «безопасность» для экономической науки несколько неопределенно и нуждается в его разборе и дополнительном объяснении. Необходимость четкого определения данного понятия показана в работе И.И. Кузьмина, по мнению которого «...необходимо точно и ясно ответить на вопрос: «Что такое безопасность?» Если этого не будет сделано, то призывы к повышению безопасности, управлению безопасностью и т.д. лишены какого-либо смысла»[4].

Так, Л.И. Абалкин определяет экономическую безопасность как «совокупность условий и факторов, обеспечивающих независимость национальной экономики, ее стабильность и устойчивость, способность к постоянному обновлению и самосовершенствованию».[5]

Бухвальд Е., Гловацкая Н. и Лазуренко С. увязывают экономическую безопасность с достижением устойчивого, динамичного и эффективного развития экономики, с первоочередным решением задач повышения качества жизни[6].

Однако широта подобных подходов размывает грань между потребностями обеспечения экономической безопасности и потребностями устойчивого развития социально-экономической системы.

Жандаров А., Шиллер Ф. и Никитина Е. связывают экономическую безопасность с суверенным выбором народа (господствующего класса) пу-

---

[3] Абалкин Л.И. Экономическая безопасность России: угрозы и их отражение // Вопросы экономики. 1994. №12.

[4] Аганбегян Р.Л., Авагян Г.Л. Современные теории занятости: учебное пособие для вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001.

[5] Абалкин Л.И. Экономическая безопасность России: угрозы и их отражение // Вопросы экономики. 1994. №12.

[6] Биле С. Способы измерения благосостояния региона: пер. с франц. М.: Дело, 1993. С. 26.

ти и формы своего экономического развития.[7] Данный подход расширяет исследуемое понятие до уровня категории “свобода” и приводит к противоречиям при оперировании этим понятием в практической деятельности.

Ведута Е. отождествляет экономическую безопасность с эффективной национальной стратегией[8].

По мнению Ю. Кутахова и Р. Явчуновской, “экономическая безопасность – это состояние экономики и финансовой системы, которое позволяет человеку, обществу, народу и государству оптимально развиваться без ущерба своим целям, ценностям, интересам”[9]. В данном случае рассматриваемое понятие концентрируется и на финансовой системе, и на человеке.

В. Паньков рассматривает экономическую безопасность как “...состояние национальной экономики, которое характеризуется ее устойчивостью, “иммунитетом” к воздействию внутренних и внешних факторов, нарушающих нормальное функционирование процесса общественного воспроизводства, подрывающих достигнутый уровень жизни населения и тем самым вызывающих повышенную социальную напряженность в обществе, а также угрозу самому существованию государства”[10]. В этом определении прослеживается причинно-следственная цепочка: “нарушение в общественном воспроизводстве – снижение качества жизни населения – повышение социальной напряженности – возникновение угрозы”.

Авторы учебника “Экономическая теория (политэкономия)” определяют экономическую безопасность как “совокупность внутренних и внешних условий, благоприятствующих эффективному динамичному росту национальной экономики, ее способности удовлетворять потребности общества, государства, индивида, обеспечивать конкурентоспособность на внешних рынках, гарантирующую защиту от различного рода угроз и потерь”[11].

Можно утверждать, что в некоторой степени ошибочными являются определения, в которых безопасность рассматривается всего лишь как “совокупность условий и факторов”, в то время как она является определенным состоянием экономики, сформировавшимся под влиянием этих “условий и факторов”. При данном состоянии экономики либо не существует угрозы ее деструктивных изменений, либо есть система средств и механизмов защиты от уже имеющихся опасностей.

Большинством ученых понятие “экономическая безопасность” государства трактуется именно как состояние экономики, при котором обеспечиваются устойчивый экономический рост, достаточное удовлетворение

---

[7] Борисенко Е.Н. Продовольственная безопасность России: проблемы и перспективы. М.: Экономика, 1997. С. 20.

[8] Ведута Е.Н. Экономическая безопасность Российской Федерации. М.: Издание Государственной Думы, 1997.

[9] Биле С. Способы измерения благосостояния региона: пер. с франц. М.: Дело, 1993. С. 26.

[10] Там же.

[11] Экономическая теория (политэкономия) / под ред. В.И. Видяпина, Г.П. Журавлевой. М.: ИНФРА-М, 1999. С. 362.

общественных потребностей, эффективное управление, защита экономических интересов на национальном и международном уровнях.

В условиях единения экономики и социальной сферы государства правильнее использовать понятие “социально-экономическая безопасность”.

В рамках данного исследования под социально-экономической безопасностью понимается такое состояние социально-экономической системы, при котором она обладает максимальной устойчивостью по отношению к внешним и внутренним негативным явлениям, имеет все необходимые компоненты для дальнейшего устойчивого развития, а также учитывает социально-экономические интересы общества и каждого отдельного индивида на национальном и международном уровнях за счет эффективного управления.

При этом социально-экономическая безопасность имеет две составляющие: внутреннюю и внешнюю. Внутренняя составляющая заключается, в первую очередь, в формировании устойчивости социально-экономической системы. Внешняя составляющая предполагает выполнение социально-экономической системой комплекса защитных функций, позволяющих противостоять спонтанным и преднамеренным угрозам, исходящим из внешней социально-экономической среды.

Определив составляющие социально-экономической безопасности, можно увидеть разницу между такими понятиями, как “безопасность” и “устойчивость”. Наиболее удачная попытка разделения данных понятий принадлежит А.И. Архипову, Б.И. Михайлову и В.К. Сенчагову. Они считают, что внутренняя составляющая социально-экономической безопасности означает устойчивость социально-экономической системы, а внешняя составляющая – спонтанные и преднамеренные угрозы, источником которых служит внешняя среда социально-экономической системы.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что “устойчивость” является одновременно составной компонентой и необходимым условием безопасности социально-экономической системы.

“Чем устойчивее экономическая система во всей совокупности составляющих ее механизмов и институтов (для принятия и реализации решений, касающихся производства, распределения дохода, обмена и потребления), тем жизнеспособнее экономика. Нарушение пропорций и связей между различными компонентами системы ведет к ее дестабилизации и является сигналом перехода экономики от безопасного состояния к опасному”, – отмечает Б. Шевченко. Под устойчивостью он понимает “способность общества в критических условиях удовлетворять свои интересы, возможность восстанавливать положение. Это комплекс мер, проводимых во всех областях функционирования общества и направленных на совершенствование его потенциала, обеспечение жизнеспособности”.

Одним из основных понятий теории социально-экономической устойчивости является “стабильность” социально-экономической системы. Традиционно под экономической стабильностью понимают стабильное функционирование экономической системы, неизменность в сторону ухудшения ее основных показателей.

Социально-экономическая стабильность предполагает неизменность параметров функционирования социально-экономической системы, обусловленную существующими механизмами и инструментами государственной социально-экономической политики. При этом параметры функционирования системы не всегда могут быть положительными. Социально-экономическая стабильность может выражаться и в неизменности отрицательных параметров функционирования системы на протяжении длительного периода времени (высокий уровень инфляции, безработицы и т.д.).

Отличие стабильности от устойчивости заключается в том, что стабильность подразумевает неизменность параметров функционирования социально-экономической системы, а устойчивость заключается, в первую очередь, в способности социально-экономической системы противостоять негативным внутренним и внешним факторам и не ухудшать при этом положительные параметры своего функционирования и развития.

Главным условием социально-экономической стабильности, выражающейся в сохранении положительных параметров, ученые-экономисты считают равновесие основных пропорций социально-экономической системы. В качестве главной пропорции выступает равенство спроса и предложения, как основных движущих сил на рынке. Изменение спроса или предложения влечет за собой изменение многих социально-экономических характеристик системы.

Вышесказанное позволяет сделать вывод о том, что устойчивость является определенным состоянием социально-экономической системы, которое характеризуется эффективным выполнением ею своих функций в условиях действия разнообразных, разнонаправленных экзогенных и эндогенных факторов. Устойчивость объективно связана с активным преодолением неблагоприятных, в т.ч. случайных вариаций внешней среды.

С методологической точки зрения важно отметить, что устойчивость социально-экономической системы может одновременно проявляться как неизменность и как изменчивость, как ее устойчивость и устойчивое развитие. В этом заключается одно из проявлений диалектического характера рассматриваемой категории. При этом правомерной является множественность критериев и индикаторов устойчивости в зависимости от уровня развития объекта и предмета исследования. В одних случаях главным критерием устойчивости социально-экономической системы может выступать ее ориентация на выживание и стабилизацию обстановки, в других − преодоление устойчивой депрессии, в третьих − ориентация на повышение соци-

ально-экономических результатов, совершенствование системы хозяйственных связей и т.д.

Практика показывает, что на каждом качественно новом этапе развития социально-экономической системы задачи поддержания ее устойчивости воспроизводятся все более масштабно, с учетом появления новых факторов и тенденций, требуют для разрешения возрастающих усилий.

При этом многие исследователи отмечают, что трансформация социально-экономической системы в долгосрочном периоде времени без разрушения отживших форм ее функционирования бывает малорезультативна. Подобные разрушительные процессы случаются периодически и носят разный характер: относительно масштабные и относительно узкие, относительно простые и относительно сложные и т.д.

Разрушение отживших себя стереотипов и форм до определенного предела является обязательным в целях создания благоприятной социально-экономической обстановки, необходимой для формирования новых ориентиров и механизмов поддержания и повышения устойчивости системы, на совершенно новом качественном уровне.

Однако, разрушение не должно достигать сверх допустимого предела, так как в этом случае разрушительные процессы могут стать необратимыми и привести к кризису социально-экономической системы. При этом социум системы при снижении ее устойчивости, как правило, физически не погибает, а вот его производственная, общественная, политическая, экономическая, социальная организация может претерпеть коренную реконструкцию. Во многом в связи с этим в обществоведении стали использовать категорию “катастрофа”. Ученые раскрывают ее как скачкообразные изменения, возникающие в виде внезапного ответа системы на незначительные изменения внешних условий[12].

В социологическом смысле катастрофу, с одной стороны, связывают с разрушением системных свойств, прекращением осуществления основополагающих функций системы и т.п. С другой стороны, отдельные исследователи, в частности О. Шабров, рассматривают катастрофу как обязательный фактор сохранения и развития более крупной системы[13].

Устойчивость социально-экономической системы обеспечивается, с одной стороны, устойчивостью связей между ее элементами и отдельными структурами, с другой стороны – способностью самих структур и элементов к внутренней перестройке, что позволяет определенным образом ослаблять или погашать полностью негативные внутренние и внешние возмущения. В этой связи познание факторов устойчивости социально-экономической системы является главным условием осуществления эф-

[12] Гранберг А.Г. Основы региональной экономики. М.: ВШЭ, 2001.
[13] Шабров О. Политическое управление. Проблемы стабильности и развития. М.: Интеллект, 1997.

фективной практической политики государства, создания необходимых для этого институтов, обеспечения кадровым и научным сопровождением.

Так, в мире множатся примеры разрешения проблем социально-экономической устойчивости на государственном уровне и долговременной основе. В США функционирует Совет по устойчивому развитию при президенте страны. В Китае, Японии и Норвегии созданы специальные органы для решения проблем выживания нынешних и обеспечения всем необходимым поколений будущих.

Исследуя сущность устойчивости социально-экономической системы, необходимо отметить, что она носит синергетический характер. Так как любая социально-экономическая система (страны, региона, города) состоит из множества структур и элементов, то ее устойчивость является определенным гарантом устойчивости подсистем, которые образуются данными элементами и структурами.

Поэтому устойчивость территориальной организации государства в целом следует рассматривать как важное условие сохранения устойчивости его регионов. Низшие, менее развитые подсистемы, как правило, развиваются более динамично, крупные же системы, в состав которых они входят, сглаживают их колебания. Однако необходимо отметить, что все подсистемы в той или иной степени обладают относительной автономностью, что позволяет им обеспечивать свою внутреннюю устойчивость, избирать наиболее приемлемые варианты развития, гарантирующие получение положительных конечных результатов.

Таким образом, устойчивость выступает перед нами, прежде всего, как некоторое специфическое качество социально-экономической системы, направленное на преодоление негативных тенденций, процессов внутри и вне системы и не являющееся данностью на продолжительный период времени. Устойчивость требует постоянного анализа и поиска новых путей своего повышения в зависимости от изменения условий и требований внешней и внутренней среды социально-экономической системы.

В целях более подробного изучения вопросов устойчивости социально-экономической системы необходимо провести анализ существующих теоретических и методологических подходов к решению данной проблемы.

В классических теоретических подходах к изучению проблемы стабильности функционирования социально-экономической системы можно выделить следующие этапы и направления:

Этап 1. Период ранних классических исследований (до XVIII в.).

Ранее утопическое направление представлено Т. Мором, А. Сен-Симоном, Ш. Фурье, Р. Оуэном. В основу теории стабильности утописты закладывали три основных условия:

– отмена частной собственности;

– справедливое распределение результатов труда;

– справедливо работающая государственная машина, не допускающая диспропорций в производстве и потреблении, обеспечивающая стабильную жизнь всем членам общества.

Несмотря на отсутствие определения стабильности социально-экономической системы, утопистами формируются условия, при которых она возникает. Однако трудности, связанные с осуществлением данных условий стабильности на практике, привели ряд их последователей к мысли о невозможности достижения стабильности экономики.

В результате зарождается мысль о преобразовании революционным путем государства с частной собственностью в государство с общенародной собственностью. Исторический опыт развития многих стран опроверг основное условие стабильности утопистов – необходимость отмены частной собственности.

Другим классическим направлением является физиократия. Один из ее основоположников Франсуа Кенэ пришел к выводу о том, что “единственным источником богатства является природа, и потому основа благополучия наций – продукт, произведенный сельским хозяйством”. Физиократы рассматривали промышленность в качестве бесплодной сферы, а любые вмешательства правительства в экономику страны – “бессмысленным занятием”. По их мнению, богатство народа зависит от природы, какие бы законы не принимало государство. То есть государство не должно вообще вмешиваться в экономику, предоставив гражданам возможность самим решать, что им делать.

Так же, как и физиократы, выстраивают свои концепции ранние классики-меркантилисты и технократы. Только во главу угла они ставят, соответственно, торговлю и промышленность.

Таким образом, ранние исследователи в области стабильности функционирования и развития экономики пытаются решить проблему весьма однобоко. Одни из них предлагают в качестве решения проблемы создание эффективной системы распределения произведенных благ (утописты). Другие пытаются найти эффективную отрасль народного хозяйства, развитие которой будет гарантировать стабильность всему государству. Физиократы считают, что это – сельское хозяйство, технократы – промышленность, меркантилисты – торговля.

Более поздние классики экономической теории, рассматривая проблемы экономической стабильности, уходят от концепции поиска какой-либо единственно значимой сферы экономики. В основу их исследований закладываются принципы системного подхода.

Этап 2. Период классических исследований (конец XVIII в. – XIX в.).

Шотландский экономист Адам Смит в “Исследовании о природе и причинах богатства народов” (1776 г.) убедительно доказывает, что богатство любой нации создается не только в сельском хозяйстве, торговле или

промышленности, но и в других видах производства и сферах деятельности, даже таких, как наука.

Исследуя вопросы стабильности экономики страны, он делает удивительные выводы о том, что у стабильности имеется три врага: войны, навязанные извне, лень нации (что считал большим исключением), неблагоразумие правительства.

Последний "враг", по мнению А. Смита, способен нанести самое худшее влияние на стабильность экономики нации: "Великие нации никогда не беднеют из-за расточительности и неблагоразумия частных лиц, но они нередко беднеют в результате расточительности и неблагоразумия государственной власти". Кроме того, Смит построил простую и гениальную модель экономического развития государства, выраженную в следующих его словах: " Для того чтобы поднять государство с самой низкой ступени варварства до высшей ступени благосостояния, нужны лишь мир, легкие налоги и терпимость в управлении; все остальное сделает естественный ход вещей".

В качестве главного достоинства теории стабильности А. Смита можно выделить выявление основных факторов нестабильности, которые остаются весьма актуальными и сегодня.

В конце XVIII века появился пессимистичный прогноз Томаса Мальтуса, изложившего свои взгляды в знаменитой и по сей день книге "Опыт о законе народонаселения". В основу рассуждений Мальтус положил большое количество статистического материала. На основании проведенных расчетов Мальтус пришел к выводу, что "при нормально развивающейся экономике численность населения Земли начинает возрастать в геометрической прогрессии (удваиваясь через каждые 23–25 лет), а количество продуктов при любых достижениях сельского хозяйства может возрастать лишь в арифметической прогрессии".

Таким образом, неограниченный рост численности населения Земли должен неизбежно привести к голоду. В связи с этим веками признанные дестабилизаторы экономического развития Мальтус назвал стабилизирующими факторами (эпидемии, голод, войны).

Несмотря на то, что это учение и сейчас находит своих последователей, большая часть экономистов совершенно обоснованно опровергает данную концепцию.

В процессе исследования классических подходов установлено, что, несмотря на многочисленные попытки построения стабильной модели общества и определения условий стабильности, первое законченное определение стабильности экономики государства было дано только лишь в 1829 г., и принадлежало оно Жану Батисту Сэю.

Под стабильностью экономики ученый понимает такое состояние экономики, при котором производство порождает адекватное потребление

(спрос), и такое состояние общества, при котором достигаются и соблюдаются все принципы экономического либерализма. Достоинство данного определения заключается в выборе в качестве основного условия стабильности равновесия основной пропорции общества (“спрос–предложение”).

При этом необходимо отметить, что Ж.Б. Сэй первым из всех ученых высказал мысль о том, что стабильность – это не просто равновесие основных пропорций экономики, она включает в себя и другие условия, например, принципы экономического либерализма.

Возможно, не осознавая того сам, ученый внес фундаментальный вклад в развитие теории устойчивости социально-экономической системы, поскольку данная устойчивость выражается как раз не только в состоянии равновесия основных пропорций экономики (в частности, “спрос-предложение”), но и в механизме, который позволяет не терять данного состояния.

Здесь же заложено основное отличие стабильности и равновесия: равновесие – это один из основных параметров состояния стабильности и главное его условие.

Помимо прочего, Сэй создал интересную концепцию стабильности общества, базирующуюся на следующих постулатах рыночной экономики:

− каждый заинтересован в благополучии всех, процветание одного производства благоприятно для всех других производств;

− поскольку каждый продавец одновременно является покупателем, то общий кризис невозможен;

− экспорт благоприятствует сбыту отечественных товаров и процветанию экономики;

− те слои, которые только потребляют, ничего не производя, не способствуют богатству страны, а разоряют ее.

В качестве основного недостатка данной концепции можно выделить безграничное упование Сэя на саморегуляцию экономики без вмешательства государства.

В XIX веке выдающийся ученый Карл Маркс предпринял серьезную попытку создать теоретическую модель стабильного, процветающего, равноправного общества.

Своими трудами К. Маркс внес огромный вклад в развитие теории устойчивости социально-экономической системы, в частности в исследование природы и сущности экономических кризисов и социальных проблем частнособственнической рыночной экономики. В его работах подробно описаны виды и природа экономических кризисов. При этом, в отличие от большинства классиков-экономистов, он аргументированно опровергает идею саморегуляции экономики.

Именно К. Маркс показал, что периоды стабильности сменяются периодами нестабильности, а кризисы являются частью экономических цик-

лов. Хотя при этом он так и не дал адекватного объяснения экономического цикла. Рассматривая цикличность, К. Маркс дает объяснение материальной основы периодических кризисов. Он отмечает, что движение капиталистического общества полно противоречий и наиболее полно это отражается “в колебаниях проделываемого современной промышленностью периодического цикла, апогеем которых является общий кризис”.

Цикл охватывает ряд лет и состоит из связанных между собой оборотов. “В ходе цикла деловая жизнь непосредственно переживает периоды ослабления, среднего оживления, стремительного подъема, кризиса. Кризис всегда образует исходный пункт для крупных новых вложений капитала. Следовательно, если рассматривать общество в целом, то кризис в большей или меньшей степени создает новую материальную основу для следующего цикла оборотов”.

Основная идея данной теории состоит в том, что достижению макроэкономического равновесия препятствуют кризисы. Следовательно, момент равновесия обязательно сменяется моментом неравновесия, а момент стабильности – нестабильностью.

Данные вывода Маркса вскоре позволили французскому технократу Анри Луи Ле-Шателье сформулировать важные принципы стабильности экономических систем:

1. При стабильном развитии экономическая система должна быть равновесна, а это значит, что процессы синтеза и разложения в ней должны быть сбалансированы.

2. При внешних воздействиях стабильная система должна отвечать внутренними компенсирующими процессами.

3. Компенсирующие процессы экономической системы осуществляются благодаря управленческим воздействиям.

Ле-Шателье вносит принципиально новый момент в подход к решению проблем экономической стабильности. Он считает, что наряду с автоматической регуляцией экономической системы должно использоваться государственное вмешательство, самым лучшим проявлением которого могут быть компенсирующие процессы, вызванные своевременными (предварительными) управленческими воздействиями.

Анализ основных классических подходов показал, что теория А.Смита является первой системной концепцией в области стабильности экономики государства. Предложения стабилизационного характера, выдвигаемые его предшественниками, в основном касались отдельных областей экономики (промышленности, торговли, сельского хозяйства, распределения продуктов труда).

Однако главным заблуждением А. Смита и его последователей стала убежденность в том, что равновесие, как основное условие стабильности, от природы присуще рынку, который способен устранять любые случай-

ные отклонения благодаря автоматическим регуляторам. Данные идеи были оспорены К. Марксом, который считал, что равновесие не может быть присуще рыночной экономике из-за неразрешимых противоречий.

Большинство представителей классических школ не строили моделей стабильной экономики, но при этом большое внимание они уделяли анализу факторов, влияющих на стабильность экономической системы. Так, А. Смит не просто назвал три условия стабильного развития экономики, но и аргументированно доказал необходимость их наличия.

При этом в качестве общей тенденции для всех экономистов-классиков можно отметить стремление акцентировать внимание не на условиях сохранения стабильности социально-экономической системы, а на факторах, выводящих рынок из естественного, по их мнению, состояния равновесия.

Таким образом, анализ основных классических подходов к исследованию проблем стабильности функционирования и развития социально-экономической системы позволил выявить основные экономические факторы нестабильности. К ним относятся:

1) Неразвитость финансовой структуры в стране (Дж. Ло);
2) Опережающие темпы прироста населения Земли по сравнению с темпами прироста продуктов питания (Т. Мальтус);
3) Фактор времени, цикличность деловой активности (К. Маркс);
4) Неизбежность инфляции (Д. Юм, Д. Рикардо);
5) Недостатки государственного управления (А. Смит, Ж.Б. Сэй, А.А. Богданов, Л. Ле-Шателье);
6) Техническая отсталость промышленности (А. Перрон, Б. Аммонтон, Г. Ганг);
7) Отрицательное сальдо внешнеторгового баланса (Т. Мен);
8) Недостаточное развитие сельского хозяйства (Ф. Кенэ);
9) Несправедливое распределение продуктов труда (Т. Мор, Т. Кампанелла, Анри Сен-Симон, Ш. Фурье, Р. Оуэн, К. Маркс).

Данные факторы нестабильности в той или иной степени остаются актуальными и в наши дни. Даже спорная концепция Мальтуса в некоторых странах Африки и Азии становится все более значимой. Для России темпы прироста ее населения не ставят под угрозу стабильность экономики в том смысле, который заложен в теории Мальтуса. Напротив, угрозой стабильности выступает депопуляция населения России.

Касаясь терминологического аспекта, необходимо подчеркнуть, что в классических исследованиях такие понятия, как “устойчивость” и “устойчивое развитие”, не использовались. Огромной популярностью пользовалось понятие “стабильности” экономической системы, а в качестве главного условия “стабильности” рассматривалось “равновесие” основной пропорции экономики – “спрос-предложение”. При этом под “стабильностью”

классики понимали неизменность именно положительных параметров системы в сторону их ухудшения.

Таким образом, можно вывести ряд фундаментальных методологических положений, заложенных экономистами-классиками и представляющих собой основы теории устойчивости социально-экономической системы:

– устойчивость социально-экономической системы предполагает наличие стабильности положительных параметров ее функционирования. В этой связи одним из основных условий устойчивости является равновесие основных пропорций экономической системы, и прежде всего равновесие спроса и предложения;

– устойчивость, как и стабильность, имеет свою противоположную фазу, система не может постоянно находиться в одном из полярных положений;

– существует несколько основных дестабилизаторов экономики, не теряющих своего значения с течением времени (неэффективность финансовой структуры в стране; опережающие темпы прироста населения Земли по сравнению с темпами прироста продуктов питания; цикличность деловой активности; неизбежность инфляции; недостатки управления; техническая отсталость; отрицательное сальдо внешнеторгового оборота государства, недостаточное развитие отдельных отраслей народного хозяйства);

– подходы к исследованию природы социально-экономической устойчивости трансформируются вместе с развитием общества, в связи с чем найти универсальный рецепт поддержания экономики в параметрах устойчивости не представляется возможным. На каждом качественно новом этапе развития социально-экономической системы следует вновь и вновь возвращаться к исследованию и уточнению факторов ее устойчивости.

Значительная часть экономистов-классиков в своих трудах отстаивает идею саморегуляции социально-экономической системы и ее способности справляться с негативными тенденциями и факторами без помощи государства. Однако, мировая практика доказывает, что функционирование социально-экономической системы в определенной степени требует своевременного корректирующего и регулирующего воздействия государства, особенно в условиях трансформационного периода.

В этой связи представляется необходимым рассмотрение такого теоретико-методологического направления в изучении вопросов социально-экономической стабильности и устойчивости, как институционализм. Отличительной чертой данного направления является то, что одинаково большое значение отводится разработке как механизмов саморегулирования, так и механизмов государственного контроля над экономикой.

1.2. Факторы устойчивости рынка труда как социально-экономической системы региона

В современной экономической науке выделяются три основных подхода к определению понятия “регион”:

1. Мирохозяйственный подход (страны “большой восьмерки” – Великобритания, Италия, Канада, Россия, США, ФРГ, Франция, Япония – макрорегион).

2. Геополитический подход (союзы близлежащих стран – ЕС, СНГ, Северо-Американский союз, страны Карибского бассейна, Северо-Африканский регион и др. – макрорегионы).

3. Территориально-воспроизводственный подход (федеральные округа – макрорегионы; область, край, республика и их группы – мезорегионы; территории внутри области, края, республики – микрорегионы).

Согласно территориально-воспроизводственному подходу регионы представляют собой территории внутри суверенного государства, формирующиеся:

− как естественно-природные образования в определенных географических границах, основой которых является территориальное разделение труда, а формой – экономический район;

− как воспроизводственный комплекс, основой которого является целостность регионального воспроизводственного процесса.

При всем различии мнений в трактовке понятия “регион” общим для всех ученых-экономистов является признание того, что регион – это определенная территориальная подсистема народного хозяйства, которая организуется на основе взаимодействия отраслевого и территориального разделения труда.

С позиции системного подхода регион есть:

− относительно обособленная воспроизводственная система;

− относительно обособленная социально-экономическая система;

− подсистема хозяйственных взаимосвязей с другими регионами, взаимообусловленность.

Социально-экономическая система региона, являясь частью суверенного государства, находится в сильной зависимости от общего состояния национальной экономики страны. От стратегии федерального центра, тенденций в социально-экономической жизни страны в целом напрямую зависят и перспективы развития региона.

В этой связи социально-экономическая система региона представляет собой несколько более сложный с точки зрения исследования объект, чем социально-экономическая система страны, так как на формирование социально-экономической устойчивости региона влияет значительно большее количество внешних факторов.

В современных российских условиях задача формирования социально-экономической устойчивости регионов связана с решением проблем нестабильности социально-экономической ситуации в большинстве из них.

Несмотря на специфику каждого региона, ученые-экономисты выделяют общие дестабилизирующие факторы регионального развития, характерные для всех регионов РФ. Эти факторы в свою очередь подразделяются на внешние и внутренние.

К внутренним, эндогенным факторам дестабилизации региональной социально-экономической системы относят:

1. Разрастание объемов региональной социально-экономической системы в результате либерализации экономики, становления новых форм собственности, новых областей деятельности.

2. Изменение характера связей между элементами системы, усиление дисбаланса интересов субъектов региональной социально-экономической системы.

3. Изменение организационной структуры управления, ее свойств и отношений с другими компонентами социально-экономической системы.

4. Неадекватное пополнение социально-экономической системы рыночной инфраструктурой.

К внешним, экзогенным факторам, нарушающим целостность (а соответственно, стабильность) социально-экономической системы региона, относятся неустойчивость законодательства, нарастание социальной напряженности в результате усиления социального расслоения общества и смены ценностных ориентаций, коррупция власти и т.д. Данные факторы дестабилизации еще раз подчеркивают необходимость активного участия государства в социально-экономической жизни страны и ее регионов в условиях трансформационного периода.

Таким образом, на процесс формирования социально-экономической устойчивости региона оказывает влияние множество внешних и внутренних факторов. Многообразие данных факторов обусловлено тем, что каждый ученый, помимо общепринятых установок, дает свою субъективную оценку происходящим социально-экономическим процессам. Поэтому вопрос о том, какие факторы играют роль приоритетных в современных условиях, является до сих пор спорным.

Учитывая тот факт, что регион в значительной степени является открытой социально-экономической системой, выделим в рамках данного исследования две основные группы факторов социально-экономической устойчивости региона – макроэкономические и микроэкономические факторы.

Макроэкономические факторы (макро-факторы) включают в себя характеристики региона, полученные им от природы или в результате многовекового исторического процесса, а также социально-экономические процессы, происходящие вне региона (в стране в целом, в мировой экономи-

ке), но при этом прямым образом определяющие характер функционирования и развития его внутренних параметров.

Макро-факторы разделяются на две подгруппы: объективные и субъективные.

Под объективными макро-факторами понимаются исходные характеристики региона, а также социально-экономические процессы, в значительной степени определяющие направления и потенциал развития его социально-экономической системы, но при этом изначально не зависящие от текущей человеческой деятельности.

В частности, к данной подгруппе факторов относятся следующие характеристики регионов:

− природно-климатические условия в регионе;
− природно-ресурсный потенциал региона;
− геополитическое положение региона.

Выделение данных характеристик в качестве объективных макрофакторов обосновано тем, что они образуют базовую основу развития социально-экономической системы региона (входные параметры).

Природно-климатические условия и природно-ресурсный потенциал определяют отраслевую структуру экономики региона, развитие традиционных отраслей и во многом возможность освоения новых направлений хозяйственной деятельности.

Уровень природно-ресурсного потенциала отражает степень физиократической устойчивости региона (т.е. степень обеспеченности его экономики необходимыми природными ресурсами).

Геополитическое положение региона, его приближенность к федеральному центру, к границам других государств, к крупным морским и водным путям и т.д. определяют политическую и социально-экономическую значимость региона в жизни страны, перспективы его дальнейшего развития.

В подгруппу объективных макро-факторов необходимо включить и такой фактор, как глобализация социально-экономических процессов.

Интернационализация и интеграция хозяйственной деятельности в планетарном масштабе, охватывая все сферы производства и обмена, на сегодняшний день достигла качественно нового уровня – глобализации.

Консолидируя в себе результаты человеческой деятельности, глобализация является объективным процессом, обусловленным динамичным развитием мирового сообщества, на ход которого не может значительно повлиять политика отдельного государства и, тем более, региона, входящего в его состав.

В начале XXI века весь мир вступил в зрелую стадию глобализации, характеризующуюся десятью очевидными факторами:

− углубленное международное разделение труда эволюционировало от межотраслевого к внутриотраслевому;

− опережающий рост движения капитала по отношению к движению товаров;

− либерализация международной торговли, повышение доступности национальных рынков товаров и услуг, снятие торговых барьеров и ограничений, политика по противодействию мерам протекционизма в международной торговле;

− информационно-технологическая революция, основанная на перевороте в кибернетике, телекоммуникациях на базе последних достижений электроники, начинает играть ведущую роль в развитии торговых отношений;

− концентрация капитала в высокотехнологичных отраслях;

− рост не только экономического, но и общественно-политического влияния транснациональных корпораций;

− рост регулирующего влияния международных экономических и финансовых организаций (ВТО, МВФ, ОЭСР и др.);

− интеграционные процессы на региональном, субрегиональном и межрегиональном уровнях становятся движущей силой глобализации;

− возрастает роль транспорта и логистика перерастает в определяющую функцию менеджмента транснациональных корпораций (ТНК);

− повышается внимание к внешнеэкономической политике государства.

На наш взгляд, процесс глобализации становится определяющим фактором в выборе стратегии и тактики социально-экономического развития каждой отдельной страны, стремящейся к достижению устойчивых позиций на международной политической и экономической арене, а соответственно, и ее регионов.

Глобализация социально-экономических процессов стала возможной в результате либерализации национальных рынков, что выражается в ослаблении или устранении препятствий на пути международного движения товаров, услуг, объектов интеллектуальной собственности, финансовых ресурсов, труда и капитала. На основе многосторонних договоренностей в рамках специализированных организаций (ВТО, ЮНКТАД, МВФ и др.) достигнута унификация норм и правил осуществления торговых и финансовых операций.

Важность фактора глобализации социально-экономических процессов в процессе формирования и повышения социально-экономической устойчивости России и ее регионов объясняется двумя причинами:

а) глобализация позволяет:

− детально изучить и применить мировой опыт построения устойчивых социально-экономических систем;

− использовать достижения международного разделения труда;

− получить доступ к мировым ресурсам научно-технической информации;

− расширить торговые, финансовые и инвестиционные потоки;

− использовать сырьевые и энергетические ресурсы других стран, их кадровый потенциал.

б) глобализация заставляет:

− повысить эффективность использования инновационного, инвестиционного и экспортного потенциалов регионов с целью выведения России из числа стран, идущих по пути “догоняющего развития”, в число развитых стран;

− увеличить интенсивность повсеместного внедрения международных стандартов качества, прозрачного бухучета и финансирования проектов, норм экологической безопасности производств, что позволило бы достичь технологической совместимости с передовыми зарубежными предприятиями, активизировать процесс инвестирования в российское производство;

− хозяйствующих субъектов использовать в работе передовые принципы глобального менеджмента.

Под субъективными макро-факторами понимаются процессы и явления во внешней среде региона, являющиеся прямым результатом текущей социально-экономической деятельности общества и оказывающие непосредственное влияние на процесс формирования социально-экономической устойчивости региона.

К данной подгруппе факторов относятся:

1. Разработка эффективной социально-экономической политики государства.
2. Эффективность и стабильность законодательной базы.
3. Уровень развития НТП и НИОКР в стране.

Обоснуем выбор данных факторов.

1. Разработка эффективной государственной политики

Под государственной политикой понимается совокупность мер, направленных на то, чтобы упорядочить ход социально-экономических процессов, оказать на них влияние или непосредственно предопределить их протекание.

В рамках глобализации социально-экономических процессов роль государства в формировании социально-ориентированных рыночных отношений в России и ее регионах значительно повышается. При этом деятельность государства должна выражаться не в тотальном регулировании происходящих процессов, а в их детальной корректировке, организации и планировании.

Благодаря тому, что государственная политика – достаточно емкое понятие, в данном факторе объединяются разные направления воздействия государства на развитие социально-экономической системы страны, а также ее регионов: социальная политика, инвестиционная, инновационная, бюджетная, налоговая и фискальная политика, антиинфляционная, кредитно-денежная, таможенная и т.д.

Определяя развитие страны в целом, государственная политика и эффективность функционирования ее институтов определяют развитие каждой отдельной территории, входящей в ее состав.

Таким образом, от эффективности выбранных государством методов и инструментов регулирования денежно-кредитных, налоговых, бюджетных, социальных и др. отношений напрямую зависят результаты процесса формирования социально-экономической устойчивости регионов России.

2. Эффективность и стабильность законодательной базы

В процессе формирования социально-экономической устойчивости регионов законодательная база играет двойную роль. С одной стороны, она является неким фундаментом, на основе которого осуществляется функционирование и развитие социально-экономических систем регионов, с другой стороны, является главным инструментом социально-экономической политики государства.

Рационально выстроенная и стабильная законодательная база, детально отражающая все аспекты деятельности общества, способствует стабилизации политической обстановки в стране, формированию благоприятного психологического климата в деловой среде, росту уверенности хозяйствующих субъектов в завтрашнем дне.

Развитие российской законодательной базы на протяжении тринадцати последних лет, а именно, динамичное и в большинстве случаев необоснованное изменение законодательных и правовых норм (что в принципе неизбежно в условиях трансформационного периода), “размытость” российских законов и, соответственно, возможность их двоякого истолкования, − все это привело к возникновению ряда негативных тенденций, значительно замедляющих процесс формирования социально-экономической устойчивости страны и ее регионов:

− нестабильность отношений собственности, нерыночное поведение реальных частных собственников;

− недоверие населения и предпринимателей к государству, к большинству существующих институтов, друг к другу;

− отсутствие эффективной государственной защиты хозяйственных отношений и прав частной собственности. Это привело к тому, что во второй половине 90-х годов в среднем чуть ли не треть всех хозяйственных договоров в России нарушалась.

Законодательная база является важным фактором формирования социально-экономической устойчивости страны и ее регионов, так как определяет и регулирует характер, направления и эффективность взаимоотношений между хозяйствующими субъектами, государством и его институтами.

3. Уровень развития НТП и НИОКР в стране

Высокая значимость этого фактора обусловлена наступлением новой эры человеческой цивилизации, в рамках которой превалирующим факто-

ром устойчивого социально-экономического развития является использование новых технологий, информации и знаний.

Россия новые вызовы и требования XXI века встретила с резко ослабленными возможностями. За годы рыночных преобразований проблемы научно-технического прогресса, инновационной деятельности приобрели большую остроту. Непродуманность и поспешность осуществления рыночных реформ наряду с другими факторами стали важнейшими причинами резкого спада экономической мощи страны, значительного сокращения объемов фундаментальных исследований в целом по стране и в регионах, разрушения многих направлений отраслевой науки, подавляющая часть институтов которой, если и сохранилась, вынуждена перебиваться случайными заказами, зачастую не имеющими ничего общего с их прежней специализацией.

Огромные масштабы в 90-е годы XX столетия приобрела “утечка умов” из России. По данным ЮНЕСКО, ущерб Российской Федерации от “утечки умов” в 90-е годы составил 30 млрд. долл.

В России затраты на НИОКР в последние годы составляли всего лишь менее одного миллиарда долларов за счет собственных фондов предприятий и примерно такую же сумму по линии бюджетных расходов. Для сравнения: один миллиард долларов – это бюджет всего лишь одного американского университета.

Таким образом, низкий потенциал наукоемких отраслей народного хозяйства, слабые темпы и уровень развития фундаментальной и прикладной науки, отсутствие необходимых финансовых ресурсов, продолжающаяся “утечка умов”, отсутствие мотивации у большинства товаропроизводителей к внедрению достижений НТП и НИОКР в производство и хозяйственную деятельность, отсутствие надежного правового регулирования вопросов интеллектуальной собственности и т.д. – все это обуславливает слабые темпы развития НТП и НИОКР в России, а соответственно, относительно медленное наращивание экономического потенциала страны в целом и каждого ее региона в отдельности.

К микроэкономическим факторам (микро-факторам), влияющим на формирование социально-экономической устойчивости региона, относятся внутренние социально-экономические характеристики региона, являющиеся результатом человеческой (общественной) деятельности в рамках социально-экономической системы региона.

Можно определить значительное количество микро-факторов, в той или иной степени влияющих на формирование социально-экономической устойчивости региона. Однако, в связи с невозможностью охватить в рамках одного исследования все факторы, выделим основные из них:

1) Инвестиционная привлекательность региона.

2) Региональная инновационная политика.

3) Экспортный потенциал региона.

4) Рыночная инфраструктура региона.

5) Трудовые ресурсы региона.

1) Инвестиционная привлекательность региона.

Выбор данного фактора обусловлен тем, что в условиях трансформационного периода необеспеченность финансовыми ресурсами является главной причиной провала многих региональных программ, направленных на повышение социально-экономической устойчивости. Как правило, программы разрабатываются быстро, а источники их финансирования не определяются.

Большинство российских экономистов в качестве главного решения проблемы финансирования социально-экономического развития региона рассматривают восстановление, модернизацию и развитие на современной основе реального сектора экономики региона, прежде всего перерабатывающей промышленности.

Однако уровень физического и морального износа основных фондов предприятий перерабатывающей промышленности по регионам и по стране в целом очень высок. Для того чтобы реальный сектор экономики стал мощным источником финансирования регионального развития, направленного на формирование и повышение социально-экономической устойчивости, ему необходимы инвестиции (рис. 1).



Рис. 1. Влияние инвестиций на социально-экономическую устойчивость региона

На процесс привлечения инвестиций в экономику региона оказывают влияние многие факторы, объединив которые, мы получим представление об инвестиционной привлекательности региона.

Инвестиционная привлекательность региона представляет собой совокупность двух групп факторов – инвестиционного потенциала региона и регионального инвестиционного риска. При этом инвестиционный потенциал региона часто отождествляют с его экономическим потенциалом. Попробуем разобраться, насколько данное отождествление правомерно.

Экономический потенциал представляет собой экономическую мощь общества, то есть совокупность имеющихся в обществе материальных и иных средств. В понятие “экономический потенциал” входят экономические ресурсы и экономические результаты. Экономические ресурсы составляют все накопленные регионом и располагающиеся как на его терри-

тории, так и за пределами материальные ценности, научные, интеллектуальные, информационные и трудовые ресурсы, включая предпринимательские способности, а также природные ресурсы. Экономические ресурсы характеризуются общим объемом, структурой, качеством. Экономические результаты отражают объемы, структуру, качество и технический уровень производимых в регионе товаров и услуг. На региональном уровне экономические результаты характеризуются, в первую очередь, динамикой и структурой ВРП, доходом на душу населения.

Инвестиционный потенциал региона во многом зависит от его экономического потенциала, так как складывается практически из тех же составляющих: производственного, инфраструктурного, инновационного, финансового, трудового, потребительского, интеллектуального, институционального, природно-ресурсного потенциала. Однако, имея практически одинаковое содержание, экономический потенциал и инвестиционный потенциал имеют разное функциональное значение.

Так, оценка экономического потенциала региона выдвигает на первый план проблему эффективности использования экономических ресурсов, которая состоит в определении путей и способов достижения наибольшего удовлетворения все возрастающих общественных потребностей в условиях ограниченности ресурсов.

Оценка инвестиционного потенциала региона выдвигает на первый план проблему привлекательности экономических ресурсов региона с точки зрения долгосрочных финансовых вложений (внешних и внутренних инвесторов), которые способствуют наращиванию экономического потенциала региона. Таким образом, существует огромная разница между тем, чтобы эффективно использовать ресурсы, имеющиеся в регионе, и между тем, чтобы развивать качественно и количественно именно те экономические ресурсы, которые считаются приоритетными во внешней социально-экономической среде региона (в стране, в мировой экономике).

Важной составляющей инвестиционной привлекательности региона являются региональные инвестиционные риски, которые включают законодательный, политический, экономический, финансовый, социальный, криминальный и экологический риски.

Привлечение потенциальных инвесторов (особенно иностранных) в российские регионы остается весьма сложным процессом. Причина этого заключается в высоких инвестиционных рисках, обусловленных явлениями, ставшими для российских регионов практически повсеместными:

− непрогнозируемые накладные расходы, требующиеся для получения различных согласований и разрешений;

− фактическая неподконтрольность действий менеджеров предприятий акционерам и инвесторам;

− ведение дел при отсутствии достаточных профессиональных знаний и опыта цивилизованной предпринимательской инициативы;

− значительные первоначальные расходы, необходимые для доведения российских технологий до уровня реального производства;

− высокие таможенные пошлины на ввозимое импортное оборудование;

− несовершенство законодательства и системы судопроизводства.

Таким образом, инвестиционная привлекательность региона является ведущим фактором формирования его социально-экономической устойчивости, так как от нее зависит, насколько регион будет обеспечен финансовыми и др. средствами, необходимыми для его полноценного развития.

Несмотря на то, что инвестиционная привлекательность региона складывается из различных аспектов функционирования и развития региона, считаем необходимым выделить из нее в качестве самостоятельных факторов такие составляющие, как региональную инновационную политику, экспортный потенциал, рыночную инфраструктуру и трудовые ресурсы региона. Выделение данных факторов определяется их значительной ролью в процессе формирования социально-экономической устойчивости региона в рамках нового времени. Рассмотрим их подробнее.

2) Региональная инновационная политика.

Исходя из общемировых тенденций инвестиционная политика государства и его регионов требует использования новых подходов, согласно которым она во все больших объемах должна вбирать в себя результаты инновационной деятельности. В противном случае простой рост капиталовложений будет воспроизводить устаревшую технику и технологии, не способные обеспечить социально-экономическую устойчивость региона в современных условиях. В этой связи следует уделять особое внимание разработке региональной инновационной политики.

Под региональной инновационной политикой следует понимать систему мероприятий юридического, экономического, организационного и политического характера, направленных на развитие экономического потенциала и повышение качества жизни населения конкретной территории через соответствующие нововведения, особенно в научно-технической сфере.

Объективный характер существующих различий по природным, демографическим, историческим и многим другим причинам, неравномерность экономического развития отдельных территорий заставляют органы государственного управления и местные власти различного уровня искать дополнительные резервы для интенсификации процессов регионального экономического развития. Большое внимание уделяется при этом такому практически неисчерпаемому ресурсу, как научно-технический прогресс.

Важность региональной инновационной политики как фактора устойчивости региона объясняется тем, что далеко не каждое федеральное пра-

вительство имеет возможность выделить на нужды регионального развития необходимые и часто значительные финансовые и материально-технические ресурсы. Сказываются как экономические трудности и наличие проблем национального масштаба, так и влияние сильного политического лобби со стороны более развитых регионов, интересы которых пострадают в результате подобного перераспределения ресурсов.

Ставка на использование накопленного в регионах научно-технического потенциала для оживления экономики отсталых регионов переносит центр тяжести усилий государства на оказание им помощи в мобилизации внутренних резервов. Иными словами, уменьшается удельный вес прямой поддержки со стороны государства, возрастает значение косвенных методов регулирования.

В рамках региональной инновационной политики важной задачей научно-технического развития является обновление традиционных и технологически отсталых отраслей производства. Иначе (из-за низкой производительности труда, высокой себестоимости выпускаемой продукции, ее плохого качества) в современных условиях предприятиям рано или поздно грозит снижение конкурентоспособности, а значит, всему региону – спад производства и неминуемый рост безработицы. Данные процессы приведут к увеличению социальной напряженности и оттоку трудовых ресурсов, что еще в большей степени обострит существующие проблемы и снизит социально-экономическую устойчивость региона.

Серьезное внимание к проблеме научно-технического развития способствует реализации стратегии диверсификации в регионах с высоким уровнем специализации производства, подверженных большому риску вследствие возможного изменения конъюнктуры или наступления экономического кризиса.

Таким образом, можно утверждать, что разработка эффективной инновационной политики региона – это важная социально-экономическая задача, которая требует серьезного внимания со стороны регионального субъекта управления, от решения которой зависит уровень социально-экономической устойчивости региона и дальнейшие перспективы его устойчивого развития.

3) Экспортный потенциал региона.

Глобализация социально-экономических процессов выражается в динамичном развитии разнообразных форм экономического сотрудничества между различными государствами и входящими в их состав регионами. При этом традиционной и доминирующей формой сотрудничества попрежнему остается внешняя торговля (экспорт, импорт товаров, работ и услуг).

В России на протяжении многих лет имела место недооценка роли экспорта как важного фактора обеспечения и ускорения экономического роста

страны, а соответственно, и повышения ее социально-экономической устойчивости. Это недооценка проявлялась и в подходах к проблемам развития экспортного потенциала, к выработке эффективной системы мер, содействующих продвижению российской экспортной продукции на внешние рынки.

По некоторым ориентировочным оценкам российских экономистов, экспорт дает сегодня в доходную часть государственного бюджета страны около 50-ти % всего объема.

Экспортный потенциал региона определяется долей экспортоориентированных отраслей в хозяйственном комплексе региона, объемом и структурой регионального экспорта.

На современном этапе изменение структуры экспорта регионов должно происходить постепенно, без резких скачков и сдвигов, через модернизацию традиционных экспортоориентированных отраслей, повышение степени обработки исходного сырья путем внедрения прогрессивных технологий, развитие экспортной ориентации отраслей обрабатывающей промышленности, производящих как высокотехнологичные товары, так и средне-, и низкотехнологичные товары. В настоящее время в мировом экспорте высокотехнологичной продукции на долю России приходится менее 1 %.

Огромная роль экспортного потенциала региона как фактора повышения его социально-экономической устойчивости выражается в следующем:

− увеличение объемов экспорта товаров (работ, услуг) позволяет предприятиям получать стабильно возрастающие объемы иностранной валюты, что создает дополнительные резервы для их дальнейшего развития и увеличивает доходную часть регионального бюджета;

− развитие эскпортоориентированного производства связано, в первую очередь, с внедрением в него новых технологий и оборудования. Это стимулирует развитие научно-технического потенциала региона, с одной стороны, и увеличивает рост удельного веса новейших видов техники, технологий в структуре импорта региона, с другой стороны. Мировой опыт показывает, что переориентирование импорта именно на данные группы товаров также способствует развитию инновационных производств в регионе;

− развитие экспортоориентированных отраслей способствует увеличению рабочих мест в регионе, позволяет увеличить объемы валового регионального продукта (ВРП) за счет освоения новых рынков сбыта, способствует притоку прямых иностранных инвестиций в экономику региона.

4) Рыночная инфраструктура региона.

Само понятие “инфраструктура” было введено в экономическую литературу в 1955 г. американским ученым П. Розенштейн-Роданом, определившим инфраструктуру как комплекс общих условий, обеспечивающих благоприятное развитие частного предпринимательства в основных отраслях экономики и удовлетворяющих потребности всего населения. Потреб-

ность в понятии “инфраструктура” появилась в связи с необходимостью выделить отличия особого рода деятельности, в какой-то степени внешней, вспомогательной деятельности, обслуживающей, обеспечивающей основное производство, социальные потребности населения.

Активизация в последнее десятилетие трансформационных процессов в отдельных социально-экономических системах принесла с собой и потребность в категории “рыночная инфраструктура”. Транзитивная российская экономика потребовала создания институтов цивилизованного рынка, институтов рыночной саморегуляции. Однако их создание и утверждение на российском рынке было и остается сложным, болезненным и длительным процессом.

На наш взгляд, одно из наиболее удачных определений “рыночной инфраструктуры” дает Г.П. Журавлева. По ее мнению, это – “совокупность организационно-правовых форм, опосредствующих движение товаров и услуг, акты купли-продажи, или совокупность институтов, систем, служб, предприятий, обслуживающих рынок и выполняющих определенные функции по обеспечению нормального режима его функционирования”. Важным достоинством данного определения является подчеркивание обслуживающего, обеспечивающего характера функционирования институтов рыночной инфраструктуры.

Выделение рыночной инфраструктуры региона как самостоятельного фактора в рамках данного исследования обосновано тем, что ее формирование направлено на создание институтов, которые способствовали бы развитию рыночных отношений в регионе и поддержке в функционировании производительных сил, что придаст устойчивый характер региональной социально-экономической системе. В условиях трансформационного периода эта мера, по мнению многих экономистов, должна стать приоритетной. Ибо первоочередное развитие рыночной инфраструктуры региона обеспечивает предпосылки для того, чтобы хозяйствующие субъекты безболезненно перешли к рынку и в дальнейшем успешно функционировали. В мировой практике именно через оценку эффективности действующей рыночной инфраструктуры определяется уровень благоприятности делового климата в стране или в ее отдельном регионе.

В рыночную инфраструктуру региона включаются товарные, фондовые, валютные биржи, биржи труда, предприятия оптовой и розничной торговли, аукционы, ярмарки, коммерческие банки, страховые, транспортные, инвестиционные, финансовые, лизинговые компании и т.п. При этом посреднические институты могут быть как государственными, так и частными.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что основная роль рыночной инфраструктуры региона заключается в установлении и облегчении

взаимоотношений между участниками рынка, повышении оптимальности и рациональности этих отношений, обеспечении их гармонизации.

5) Трудовые ресурсы региона.

В рамках новой инновационной парадигмы развития мирового сообщества и национальной экономики России трудовые ресурсы (их структура и качество) становятся важным фактором повышения устойчивости социально-экономической системы региона.

Так, российские эксперты утверждают, что иностранных и отечественных инвесторов, нацеленных на долгосрочные вложения в реальный сектор экономики, интересует прежде всего обеспеченность данного сектора экономики кадрами технического персонала (техниками, мастерами, наладчиками), высококвалифицированными рабочими, учеными, инженерами, играющими главенствующую роль в развитии наукоемких и высокотехнологичных производств. То есть высокий уровень качества трудовых ресурсов является важным условием привлечения долгосрочных инвестиций и увеличения объемов регионального производства.

Что касается последнего, то в рамках отдельного предприятия между квалификацией работника и эффективностью его труда существует прямая зависимость, то есть рост квалификации работника на один разряд приводит, по данным отечественных экономистов, к 0,034 % роста производительности его труда. Так, Э. Денисон, анализируя источники экономического роста США за период 1929–1982 гг., пришел к выводу, что рост фондовооруженности на одного работника определяет лишь 14,8 % роста выпуска на душу населения, в то время как качество трудовых ресурсов, в частности, образовательный (квалификационный) уровень работников, определяет уже 25,8 % роста выпуска.

Основываясь на данных фактах, можно вывести следующую логическую зависимость (рис. 2).

Однако необходимо отметить, что помимо качества трудовых ресурсов на социально-экономическую устойчивость региона оказывают влияние и их состав (например возрастной), количество, мобильность и рациональное размещение по отраслям народного хозяйства региона.

По мнению таких экономистов, как Е.Г. Антосенков, Б.Д. Бреев, Л.С. Бляхман, Н.А. Горелов, Т.И. Заславская, З.В. Куприянова, В.И. Переведенцев и др., мобильность трудовых ресурсов является одним из важнейших аспектов устойчивого функционирования и развития региона. По масштабам и структуре перераспределения рабочих мест можно судить о способности социально-экономической системы реагировать на “шоковые” воздействия различного происхождения. В экономической литературе внутрирегиональная мобильность трудовых ресурсов рассматривается как форма движения рабочей силы, включающая перемещение работников относительно рабочих мест как в рамках одной отрасли регионального хо-

зяйства, так и из одной отрасли в другую, а также повышение или изменение профессионально-квалификационных характеристик работников непосредственно в процессе трудовой деятельности. Именно высокая мобильность трудовых ресурсов обеспечивает количественное и качественное соответствие рабочей силы существующей структуре рабочих мест, рациональное размещение трудовых ресурсов по отраслям регионального хозяйства.



Рис. 2. Взаимосвязь факторов социально-экономической устойчивости

Наиболее актуальным остается определение мобильности трудовых ресурсов, данное К.И. Микульским: это – "...способность... быстро приспосабливаться к меняющимся условиям производства, к смене трудовых функций, мест приложения труд, потребность в повышении квалификации и освоении новых профессий, т.е. достаточная подвижность, мобильность рабочей силы..."[14]

[14] Буланов В.С. Некоторые методологические вопросы в исследовании рынка труда// Общество и экономика. 1997. №7-8.

Таким образом, высокая мобильность трудовых ресурсов определяет эффективность использования трудового потенциала региона, особенно в условиях трансформационного периода, когда наиболее остро встают вопросы, связанные со структурными преобразованиями регионального хозяйства. При этом важно помнить, что качество и мобильность трудовых ресурсов напрямую зависят от эффективности политики, проводимой региональными органами власти в данном направлении.

Разделение на макро- и микро-факторы позволяет установить зависимость социально-экономической устойчивости региона от тенденций развития его внешней и внутренней среды, а также выявить тесную взаимосвязь между ними (рис. 3).

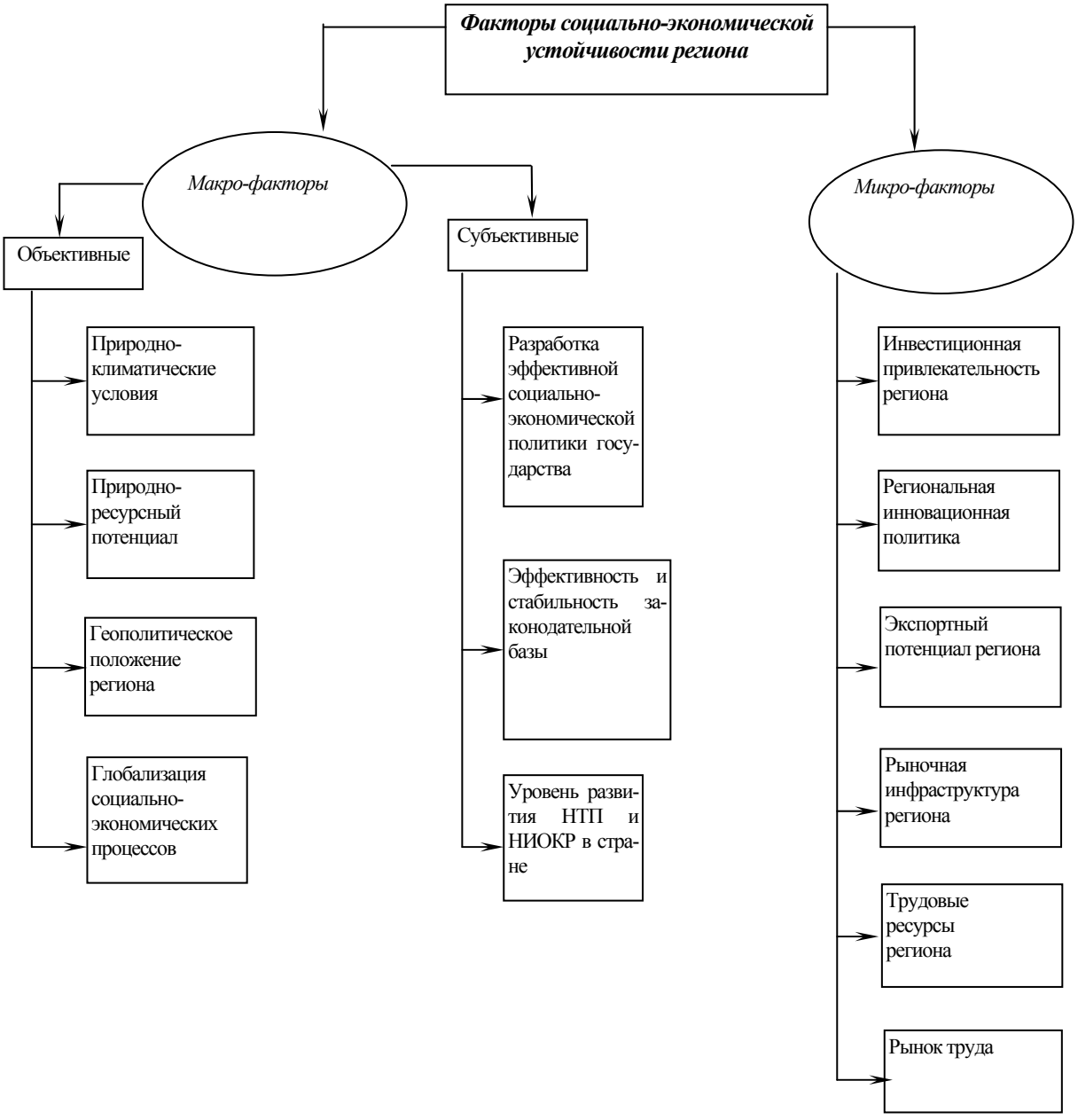


Рис. 3. Система факторов устойчивости социально-экономической системы региона

Преимущество данной системы факторов заключается в том, что каждый из этих факторов (при более детальном анализе) обобщает в себе определенное количество однородных подфакторов, оказывающих одинаковое по содержанию влияние на процесс формирования и повышения социально-экономической устойчивости региона. Это дает возможность в рамках данного исследования абстрагироваться от огромного количества факторов, выделяемых отечественными и зарубежных экономистами, и сосредоточиться на основополагающих аспектах социально-экономической устойчивости российского региона на современном этапе трансформационного периода.

1.3. Сбалансированность рынка труда как фактор устойчивого развития региона

В экономической литературе продолжаются споры по поводу определения рынка труда как экономической категории. Не вступая в дискуссию, мы исходим из понимания рынка труда как составной части рыночной экономики, как системы общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, как механизма, обеспечивающего согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками.

В условиях рыночной экономики неравновесие на рынке труда является нормой, а совпадение спроса и предложения приходится рассматривать как редкое, непродолжительное и неустойчивое состояние. Несбалансированность рынка труда объясняется, с одной стороны, трансформаионными преобразованиями экономики, с другой − структурно-технологическими сдвигами, непременным спутником которых является безработица.

Региональные рынки, в том числе и рынок труда, формируются как открытая система и чутко реагируют на внутреннюю и на внешнюю экономическую, социальную и политическую конъюнктуру. На характер формирования региональных рынков влияют три группы факторов, взаимосвязанных между собой. К таковым можно отнести:

− климатические и природно-ресурсные факторы, которые создают большой диапазон вариантов формирования и функционирования региональных рынков. Эти факторы в значительной степени формируют структуру, емкость рынка и схемы товародвижения как важнейшие параметры рынкообразования, определяют как потребительский рынок, так и рынок средств производства;

− демографические и расселенческие факторы, влияющие преимущественно на развитие потребительского рынка и рынка труда.

− хозяйственно-экономические факторы – хозяйственная специализация региона, экономическая структура, транспортные коммуникации и др.

Степень воздействия региональных факторов различается по типам рынков, что обуславливает разброс в территориальной дифференциации условий формирования и функционирования рыночных отношений.

Все процессы рынкообразования и функционирования того или иного регионального рынка находятся в зависимости от количественных и качественных характеристик внутреннего и внешнего экономического пространства. В свою очередь, экономическое пространство представляет собой совокупность элементов экономического и ресурсного потенциала, составляющих вещественную и материально-техническую основу региона, а также условий, влияющих на внутрирегиональные и межрегиональные экономические связи. Таким образом, региональный рынок труда можно трактовать как сферу пересечения интересов субъектов регионального воспроизводственного процесса, которые затрагивают самые насущные условия развития экономики региона.

Рынок труда, являясь важнейшим элементом региональной социально-экономической системы, обеспечивает реализацию целевой направленности регионального воспроизводственного процесса. Степень локализации региональных рынков труда во многом определяется хозяйственной структурой и специализацией экономики региона.

В определенном смысле рынок труда можно считать важнейшим фактором устойчивого развития региона, т.к. от его состояния зависит уровень занятости населения и его денежных доходов, уровень развития производства товаров и услуг, уровень подготовки и переподготовки кадров, напряженность социальной обстановки в регионе, демографическая ситуация и т.д.

Региональный рынок труда находится в тесном взаимодействии с другими рынками региональной системы, прежде всего с рынком финансово – кредитных ресурсов, поскольку последние являются источником расширения сети рабочих мест, а также в состоянии стимулировать вовлечение высвобожденных работников в сферу бизнеса. Через денежно – финансовые потоки в процессе формирования и перераспределения денежных доходов населения и их реализации в сфере обращения рынок труда также взаимодействует с рынком потребительских товаров.

Тесная связь наблюдается и с рынком информатизации и знаний, призванным обеспечивать заблаговременную переподготовку кадров с учетом динамики развития производства, структурных сдвигов и новых технических характеристик рабочих мест. В силу неразвитости институтов рынка труда, важную роль в достижении устойчивого развития, имеет степень информированности участников рынка труда. Отсутствие четкой и своевременной информации негативно сказывается как на соискателях рабочих мест, так и на работодателях и проявляется в неадекватности поведения субъектов рынка труда, усилении дискриминации при найме на работу, в

оплате труда по полу и возрасту и т.д. Единственный путь преодоления информационной асимметрии как фактора, нарушающего устойчивое развитие рынка труда, – повышение уровня информационного обеспечения субъектов рынка труда, предоставление достоверных, удовлетворяющих их потребностям, по возможности исчерпывающих данных о спросе и предложении рабочей силы (в целом по рынку труда и по отдельным его сегментам), структуре занятости и безработице, цене труда и ставках заработной платы (по профессиям и квалификациям), об условиях труда.

Наиболее тесные связи существуют между рынками труда и интересами предприятий по укомплектованию рабочих мест кадрами. Региональным рынкам присущи определенные пространственно-временные параметры. Так, для подготовки специалистов различной квалификации – рабочих массовых профессий, среднетехнического персонала и инженерно-технических работников – необходимы различные сроки. Следует учитывать, что процессы, связанные с кадровым обеспечением предприятий происходят параллельно: в одно и то же время осуществляется подготовка, трудоустройство и использование кадров. При этом первая стадия (подготовка кадров) является, в своем роде, заделом по отношению к третьей (использование кадров); наступает время, когда определенная часть работающих уходит на пенсию, возникает потребность в создании новых рабочих мест. В этой связи следует отметить, что региональный рынок труда очень чувствителен к этому процессу и активно участвует в регулировании экономических отношений с учетом динамики спроса и предложения.

Рынок труда функционирует и развивается во взаимодействии и под влиянием формирующегося рынка жилья. Эта связь проявляется в обеспечении жильем работников в условиях миграции при изменении места жительства и улучшении жилищных условий нуждающихся в этом работников; установлении доли заработной платы, расходуемой на жилье.

Взаимодействие рынка труда с другими региональными рынками и структурами способствует обеспечению равновесия между спросом и предложением рабочей силы и доведению уровня безработицы до ее естественной величины с учетом специфики социально-экономического развития того или иного региона.

Изменения, происходящие в экономике страны, неравномерность развития ее отдельных территориальных образований непосредственным образом сказываются на состоянии региональных рынков труда и ведут к существенной их дифференциации.

Для большинства регионов свойственно моноотраслевое промышленное производство, которое делает их монополистами и определяет условия жизни, профессионального развития и трудоустройство населения. Различия между регионами и, соответственно, региональными рынками труда обусловлены как уровнем развития, так и особенностями каждого региона,

его географическим расположением, природно-климатическими условиями, развитием основных отраслей экономики и их специализацией, инвестиционной политикой региона, демографической ситуацией и пр.

Устойчивое развитие регионального рынка труда определяется влиянием ряда факторов. Под факторами рынка труда понимаются социально-экономические процессы и явления, оказывающие воздействие на спрос, предложение рабочей силы и их соотношение (сбалансированность). Факторные процессы могут воздействовать на рынок труда, изменяя параметры спроса или предложения. Они могут отклонять рынок от равновесия, или приближать к нему. Факторы могут проявлять себя постоянно, циклически, на долгосрочных или краткосрочных периодах времени.

Так, все факторы, оказывающие влияние на рынок труда, можно классифицировать на внешние и внутренние. К внешним факторам следует отнести: общую экономическую и политическую ситуацию в стране; элементы государственного регулирования рынка труда, в том числе законодательные акты, государственную политику в области занятости; миграцию и т.д. Внутренние факторы представлены: степенью развитости институтов рынка труда; демографической ситуацией; влиянием внутреннего рынка труда предприятий; степенью развитости малого и среднего предпринимательства; взаимосвязью рынка труда и рынка образовательных услуг и т.д.

Неравенство в развитии регионов порождает миграцию населения из бедных регионов в регионы с более высоким уровнем жизни. В последнее время этот процесс усиливает нестабильность политической ситуации в отдельных регионах страны и обострение межнациональных отношений, что приводит к перемещению большого числа мигрантов по регионам страны и оказывает дополнительное давление на региональные рынки труда.

Миграционная политика, проводимая в регионах, направлена на преодоление разбалансированности рынка труда, смягчение напряженности в отдельных районах за счет временного использование рабочей силы в других районах, «маятниковой миграции», развитие фермерских хозяйств, содействие занятости беженцев и вынужденных переселенцев, а также других трудоспособных лиц, легально прибывших на поселение. Рациональное регулирование миграционных потоков – весьма важная предпосылка становления эффективно функционирующего рынка труда и устойчивого его развития.

Также на устойчивость регионального рынка труда наибольшее влияние оказывает состояние внутреннего рынка труда предприятий. Особенно это характерно для Пензенского региона, где большинство предприятий – промышленные гиганты. Массовое высвобождение лиц трудоспособного возраста на таких предприятиях ведет к росту безработицы и дестабилизирует ситуацию на региональном рынке труда.

Такие социально-демографические факторы, как низкий уровень рождаемости и рост смертности, рост среднего возраста трудоспособных граждан, создают основу дестабилизации рынка труда в регионе в перспективе.

Пензенская область характеризуется высокой долей малого бизнеса в структуре областной экономики. Малые предприятия области приносят около 25 % доходов в областной бюджет. Данный показатель является одним из самых высоких по Российской Федерации. Пензенская область обладает значительной привлекательностью в качестве полигона для реализации программ по развитию малого предпринимательства. Создание новых рабочих мест такими предприятиями способствует снижению напряженности на региональном рынке труда и достижению его устойчивого развития.

В современных условиях рынок труда представляет собой весьма сложную структуру, состоящую из двух взаимосвязанных сфер, которые несут различную функциональную нагрузку, отличаются друг от друга способами и формами аккумуляции резервов рабочей силы, ее организации и регулирования, а также характером влияния на эффективность производства.

По вышеотмеченным признакам региональный рынок труда можно сегментировать на открытый и скрытый. Открытый рынок труда – это все трудоспособное население, фактически ищущее работу и нуждающееся в профориентации, подготовке и переподготовке. Скрытый рынок труда – это работники, сохраняющие статус занятых, но для которых вероятность потерять работу очень велика.

В настоящее время неофициальная часть открытого рынка труда в 3–4 раза превышает официальную, что косвенным образом свидетельствует о недостаточно высокой степени функционирования действующих сегодня служб занятости. Его величина зависит от множества факторов. Среди них важное значение имеют отраслевая структура и региональная специфика функционирования производственных комплексов. Характерным для скрытого рынка труда является застойный характер происходящих на нем процессов – значительная часть рабочей силы находится в его сфере по несколько лет.

Таким образом, процессы, связанные с формированием рынка труда на уровне региона приобретают определенную специфику, что требует постоянного изучения их динамики и структуры. В этой связи важным является построение модели устойчивого развития регионального рынка труда, с учетом особенностей развития каждого региона.

2. ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА РЫНКА ТРУДА

2.1. Сущность и функции институтов рынка труда

Важным условием развития рыночной экономики является формирование гибкого и цивилизованного рынка труда. На рынке труда формируется сложная система социально-экономических отношений, направленных на согласование интересов работодателей и наемных работников.

В экономической литературе выделяют две основных модели регулирования взаимоотношений работодателей и наемных работников: неоклассическую и институциональную.

Неоклассическая экономическая теория рассматривает абстрактную модель функционирования рынка труда по аналогии с товарным рынком, где уровни занятости и заработной платы зависят от спроса на труд и его предложения. При этом используется модель экономического человека, в соответствии с которой поведение и наемного работника, и работодателя определяется логикой рационального индивида, нацеленного на достижение максимальных результатов при имеющихся ограничениях.

Институциональная теория исследует рынок труда в рамках двух аспектов. Первый аспект предполагает анализ взаимоотношений работника и работодателя, второй нацелен на исследование и классификацию институтов рынка труда.

В рамках первого аспекта изучается поведение контрактного человека, который также преследует свои собственные интересы, стремится к максимизации функции полезности и обладает мерилом собственного благополучия. Однако характеристиками его поведения являются ограниченная рациональность и оппортунизм. Ограниченная рациональность обусловлена, с одной стороны, неполнотой информации, а с другой – издержками на ее поиск и обработку. Оппортунизм означает, что некоторые экономические агенты стремятся максимизировать свои выгоды в ущерб другим и поэтому не всегда ведут себя честно. Оппортунистическое поведение характерно как для работника, так и для работодателя. Работнику свойственно скрывать или предоставлять искаженную информацию о своих способностях, навыках и опыте работы. Он также может уклоняться от исполнения своих обязанностей в полном объеме, особенно в тех случаях, когда его действия сложно проконтролировать. Оппортунизм работодателя может проявляться в следующих ситуациях. Перед заключением трудового договора работодатель может предоставить работнику искаженную информацию о реальных условиях труда и его оплате, перспективах карьерного роста и др. В ходе реализации контракта работодатель может отлынивать от выполнения, принятых на себя обязательств – задерживать выплату

зарплаты, не обеспечивать безопасные условия труда, сократить продолжительность оплачиваемого отпуска и т.п.

Данные обстоятельства увеличивают степень неопределенности поведения хозяйствующих субъектов, поэтому его необходимо учитывать при прогнозировании их действий в конкретных ситуациях и составлении договоров. В связи с этим возникает необходимость регулирования взаимодействий экономических агентов в сферах труда и занятости с помощью системы институтов, которые исследуются во втором аспекте.

В рамках современного институционализма наиболее распространенной является следующая трактовка институтов Дугласа Норта: институты – это правила, механизмы, обеспечивающие их выполнение, и нормы поведения, которые структурируют повторяющиеся взаимодействия между людьми[15].

Институты рынка труда характеризуются направленностью на регулирование занятости населения; регулирование отношений между работодателями и наемными работниками; хранение и переработку информации о состоянии рынка труда.

Совокупность указанных институтов представляет собой «институциональную» систему. В институциональной теории еще не сложилось единое мнение по поводу понятия «институциональная система». Часто отождествляются понятия «институциональная система» и «институциональная среда». Кирдина С. отождествляет институциональную систему с институциональным порядком и определяет ее как совокупность взаимосвязанных институтов[16]. Клейнер Г.Б. характеризует «совокупность существующих, существовавших и мыслимых институтов» как институциональное пространство, которое включает связанные между собой «пространство интересов», «пространство агентов», «пространство предприятий» и «пространство институтов»[17].

На наш взгляд, сущность институциональной системы полнее отражает определение В.В. Вольчик: «Институциональная система – это определенный упорядоченный набор институтов, создающих условия экономического поведения, определяющих ограничения для хозяйствующих субъектов, которые формируются в рамках той или иной системы координации хозяйственной деятельности»[18].

Существуют различные подходы к классификации рынков труда, каждый из них базируется на методологии классификации институтов. Обыч-

---

[15] Васильцова В.М., Тертышный С.А. Институциональная экономика: учебное пособие. Стандарт третьего поколения. СПб.: Питер, 2013. 256 с. С.23.

[16] Кирдина С. Институциональная структура современной России: эволюционная модернизация // Вопросы экономики. 2004. № 10. С. 89.

[17] Клейнер Г.Б. Эволюция институциональных систем / ЦЭМИ РАН. М.: Наука, 2004. С.125-130.

[18] Белокрылова О.С., Вольчик В.В., Мурадов А.А. Институциональные особенности распределения доходов в переходной экономике. Ростов н/Д.: Изд-во Рост. ун-та, 2000. С.136.

но выделяют два критерия классификации институтов: предметный (содержательный) и формализованный.

С точки зрения формальности в институциональной теории выделяют формальные и неформальные институты[19]. На основе данного подхода была предложена В. Радаевым[20] классификация институтов, в которой формальные и неформальные институты были исследованы с позиции типов связей присущих им: общих или индивидуальных.

Модифицированная Строевой Г.Н. отмеченная классификация применительно к рынку труда была дополнена групповыми институтами (табл. 1).

Таблица 1

Классификация институтов рынка труда[21]

Характер ограничений	Типы связей		
	Общие	Групповые	Индивидуальные
Формальные	Законодательные и нормативные акты Правительства РФ, субъектов РФ	Нормативные документы, принятые на уровне предприятия: – правила внутреннего распорядка, – коллективные договоры и др.	Трудовой договор Договор гражданско-правового характера
Неформальные	Неформальные правила, регулирующие отношения работников и работодателей (общепринятые нормы, обычаи)	Корпоративная культура, профессиональная этика	Устные соглашения между работодателями и наемными работниками

Под формальными институтами понимаются правила, которые создаются централизованно, осознанно, легко могут быть зафиксированы в вербальной и (или) письменной форме и обеспечены легальной и специализированной защитой со стороны государства. На рынке труда РФ формальные институты представлены законодательными и нормативными актами Правительства РФ и субъектов РФ (Трудовой Кодекс, Гражданский кодекс, Гражданско-процессуальный кодекс субъектов РФ и др.). В российской практике это означает, что Трудовой кодекс формирует основную часть нормативной базы рынка труда, которая может быть откорректирована и дополнена правовыми нормами, устанавливаемыми в других отраслях права.

Помимо законодательных норм, к формальным институтам рынка труда следует отнести нормативные акты, принимаемые на уровне отдельных предприятий (правила внутреннего распорядка, коллективный договор),

[19] Одинцова М.И. Институциональная экономика: учеб. пособие / Гос. ун-т Высшая школа экономики. М., 2009.

[20] Радаев, В. В. Социология рынков: к формированию нового направления. М.: ГУ ВШЭ, 2003. 328 с.

[21] Строева Г.Н. Институциональные аспекты регулирования регионального рынка труда// Электронное научное издание «Ученые заметки ТОГУ». 2013. Т.4. № 4. С. 89–94.

которые структурируют отношения работников и работодателей на локальном уровне.

Формальным институтом, регулирующим отношения работника и работодателя на микроуровне, является трудовой договор или договор гражданско-правового характера. В России заключение трудового договора, как правило, отражает не достигнутое в процессе ведения переговоров соглашение о параметрах трудовой деятельности работника, а формально зафиксированное согласие работника с продиктованными работодателем условиями его занятости на предприятии.

Неформальное соглашение, заключаемое индивидуально между работником и работодателем, несмотря на асимметричность распределения экономических выгод, по своей сути является взаимовыгодным обменом обязательствами и представляет собой устную договоренность о предоставлении работнику определенного рабочего места с выплатой теневой заработной платы. При этом работник приобретает возможность получать более высокую заработную плату, формируемую за счет экономии работодателя на выплатах страховых взносов и экономии работников на налоге на доходы физических лиц. Неформальное соглашение может сопровождать и формальный наем работника. Частью подобного соглашения может быть отказ работника от некоторых социальных гарантий (например, от больничного листа, согласие на сокращенный отпуск и т.п.). Интерес работника к таким договоренностям с работодателями основан на получении рабочего места, а также более выгодных условий карьерного роста.

Совокупность данных институтов образует институциональный механизм регулирования рынка труда.

На основании предметного критерия выделяются следующие виды институтов:

- политические институты (государство, партии, армия);
- экономические институты (разделение труда, собственность, налоги и т.п.);
- социальные институты (родства, брака и семьи);
- духовные институты (образование, культура, массовые коммуникации и т. п.)[22].

Рассматривая институты рынка труда, в соответствии с указанным подходом, Богомазова Т.В. определила функции политического, правового, социального и экономического института на рынке труда[23]. Представляется целесообразным включение в указанный перечень функции духов-

[22] Агапова И. И. Институциональная экономика: учебное пособие. М.: Изд-во Магистр, 2009. 272 с.
[23] Богомазова Т. В. Структура формирования рынка труда и его институтов в современном российском обществе // V Международная студенческая электронная научная конференция "СТУДЕНЧЕСКИЙ НАУЧНЫЙ ФОРУМ 2013". URL: http://www.scienceforum.ru/2013/pdf/3193.pdf

ной. Расширенный и усовершенствованный перечень функций институтов рынка труда представлен в табл.2.

Таблица 2

Виды и функции институтов рынка труда

Вид института	Функции института
Политический	Достижение поставленных государственной политикой целей.
Правовой	Формирование устойчивых образцов поведения. Снижение трансакционных издержек оппуртунистического поведения. Уменьшение неопределенности в отношениях «работник-работодатель».
Социальный	Воспроизводство структуры общества. Социализация граждан и установление способов деятельности, характерных для данной среды.
Экономический	Снижение внутрифирменных и рыночных трансакционных издержек. Создание условий для кооперации субъектов экономики. Установление ключевых аспектов рынка труда (заработная плата).
Духовный	Духовное развитие индивидов. Формирование ценностных ориентиров жизни.

В систему рыночных институтов входят политические институты рынка труда. К ним относятся политические партии и объединения, отстаивающие свои экономические интересы, в том числе на рынке труда. Кроме того, политические институты рынка труда представлены государством, которое реализуя следующие макроэкономические функции, как экономический рост, снижение уровня безработицы, повышение уровня жизни населения страны, оказывает воздействие на рынок труда.

Без правовой системы институтов, отлаженной системы платежей, набора правил – ограничений, определяющих качество и условия допуска рабочей силы – рынок труда функционировать не может.

Правовые институты рынка труда включают:

1) нормы трудового права (Трудовой Кодекс, законы и другие нормативно-правовые акты);

2) системы судов, рассматривающих трудовые споры и защищающие трудовые права граждан;

3) выполняют правовое регулирование рынка труда.

Социально-трудовые отношения занятости в целом, то и они определяются системой правовых институтов: императивных и диспозитивных. Индивиды не вправе изменять первые при условии эффективности правовой системы и серьезности предусмотренных стимулов-санкций, но свободны в манипулировании вторыми. Например, норма, защищающая права и интересы несовершеннолетнего через ограничение его возможности ра-

боты по найму, относится к числу императивных институтов. Работодатель не вправе заключать с несовершеннолетним такой трудовой договор, который предусматривает продолжительность рабочего дня, превышающую предусмотренный законом максимум. Иначе данная сделка считается оспоримой в пользу несовершеннолетнего.

Значение в процессе построения эффективных и долгосрочных взаимоотношений занятости имеет группа социальных институтов: профсоюзы, системы здравоохранения и просвещения, социального партнерства и страхования, регулирующих спрос и предложение на рынке труда. Например, профсоюзы – это институт коллективного голоса на внутренних рынках труда (предприятиях), который приводит к снижению издержек от оппортунистического поведения работников и др.

Таким образом, политические, правовые, социальные институты составляют институциональную среду рынка труда, ядром которой является система экономических институтов.

К экономическим институтам рынка труда относят институты трудовых трансакций, заработной платы и другие. Они выполняют роль регулятивных функций субъектов хозяйствования и трудовых отношений, связанных с организацией и управлением процессами жизнедеятельности, материального и социального воспроизводства рабочей силы.

Экономические институты рынка труда обеспечивают[24]:

1) создание возможностей для удовлетворения потребностей членов общества;

2) социально-экономическую интеграцию;

3) устойчивость общественной жизни экономических агентов;

4) ключевую роль в функционировании рынка труда и деятельности экономических контрагентов.

Все экономические институты рынка труда представляют собой самостоятельные социально-экономические структуры, которые имеют свои принципы развития, и могут быть рассмотрены как организованные системы, характеризующиеся устойчивостью структуры, интегрированностью элементов и определенной изменчивостью функций. Например, главными элементами института заработной платы выступают оклад, премия, процент от продаж, института фирмы – действующие и создаваемые рабочие места, различные по качеству и другим признакам и т.п.

Экономические институты рынка труда, имеют следующие уровни функционирования: межнациональный (экономические отношения на мировом рынке труда), национальный (национальные рынки труда), регио-

[24] Гударенко Ю.А. Рынок труда как социальный институт в современном российском обществе// Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2010. № 124. С. 330-336.

нальный, локальный, внутрифирменный (выступают в виде найма, зарплаты, трудовой сделки).

Духовная, а в ряде исследований психологическая составляющая регулирования рынка направлена на формирование правильной мотивации к труду, системы приоритетов, ценностей и предпочтений в процессе труда.

Все вышеназванные институты можно объединить в две группы социально-экономических институтов:

а) совершенствующие труд, улучшающие его производительность и условия;

б) гарантирующие доход, защищающие имущественные права[25].

Кроме того, институты рынка труда по признаку организации можно разделить на институты-организации и институты-нормы. Институты организации – это упорядоченная группа лиц, имеющая правовой статус. Институт-норма – это ограничительный рамки функционирования заданного института.

Институты-организации, выступающие формальными посредниками между работодателями и наемными работниками и уравновешивающие спрос и предложение на рынке труда, а также снижающие трансакционные издержки:

− Федеральная служба по труду и занятости;

− территориальные комитеты по труду и занятости населения, создаваемые Правительствами субъектов РФ;

− территориальные органы Федеральной службы по труду и занятости, осуществляющие государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территориях субъектов РФ (государственная инспекция труда);

− негосударственные кадровые агентства, оказывающие услуги населению в поиске работы и занимающиеся подбором кадров по заявкам работодателей;

− профессиональные союзы, представляющие интересы наёмных работников;

− союзы предпринимателей, представляющие интересы работодателей.

Институты-нормы, мотивирующие наемных работников:

− заработная плата;

− социальные гарантии (оплачиваемый отпуск и больничный лист и др.)

− налог на доходы физических лиц;

− страховые взносы во внебюджетные фонды РФ (пенсионный фонд, фонды обязательного медицинского и социального страхования).

---

[25] Безруков Д.А. Рынок труда: институциональный аспект исследования // Вестник СГСЭУ. 2009. №3. С.13-15.

Таблица 3

Институты рынка труда и их классификация

Вид институт	Функции института	Формализованность		Содержательность					Организационность	
		Формальный	Нефор-мальный	Политический	Правовой	Социальный	Экономический	Духовный	Организации	Нормы
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Государственные структуры службы занятости	– организации содействия занятости; – трудоустройство населения – социальная защиты безработных граждан.	+		+		+			+	
Министерство труда и социальной защиты	– контроль за соблюдением трудового законодательства.	+		+	+				+	
Институты государственной статистики	– организация сбор, обработка и анализ информации о занятости, рынке труда, миграции населения.	+					+		+	
Миграционная служба	– регулирование миграционных процессов.	+			+		+		+	
Институт социального партнерства	– формирование взаимодействия работодателя и наемного работника.		+			+		+		+
Профсоюзные организации	– правовая деятельность по защите трудовых прав и законных интересов работников; – влияние на экономическую и социальную составляющую рынка труда.	+			+	+	+		+	
Коллективные договора	– защита интересов работников; – упрощение индивидуальных трудовых договоров.	+			+					+
Корпоративная культура, деловая этика	– формирует социально-психологический климат и способствует единению сотрудников организаций.		+			+		+		+

Окончание табл. 3

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Социальные выплаты	– экономическое обеспечение работников в случае потери или снижения трудоспособности	+					+			+
Минимальный размер оплаты труда	– установление необходимой социальной защиты в отношении минимально допустимых уровней заработной платы	+					+			+
Налоги	– формирование дохода бюджета	+				+		+		+
Кадровые и рекрутинговые агентства	– помощь населению в поиске работы; – содействие работодателям в подборе персонала.	+			+	+	+		+	
Средства массовой информации	– публикация объявлений о вакансиях и мини-резюме соискателей работы.	+				+			+	
Образование	– обеспечение работодателей необходимыми кадрами; – обучение и переобучение работников	+		+		+		+	+	+

Итак, охарактеризуем основные институты рынка труда по представленным классификационным признакам, и определим их функции.

Представляется, что отмеченные институты рынка труда представляют систему взаимосвязанных элементов, каждый из которых оказывает значительное влияние на развитие трудовых отношений. Неразвитость институтов рынка труда приводит к снижению его эффективности, провоцирует нерациональное использование трудовых ресурсов.

Помимо рассмотренных классификаций институтов рынка труда в научной литературе нашли отражение и иные варианты их группировки.

Например, Гуреева Е. предлагает классифицировать экономические институты на две группы, в зависимости от выполняемых ими функций[26].

1. Системные институты – это институты, свойственные всем без исключения экономическим системам, которые обеспечивают взаимодействие субъектов рынка труда, сохраняют и развивают рынок в целом. Это такие институты как, конкуренция, институты интеграции, институт государства и т.д.

2. Специализированные институты – это институты, характерные для рынка труда, которые поддерживают целостность сегментов рынка труда. К ним относятся, формы оплаты труда, профсоюзы, трудовое законодательство и т.д.

С точки зрения регулирования рынка труда необходимо формирование таких институтов, которые в полной мере отвечали бы современным российским реалиям и создавали предпосылки его эффективного функционирования.

Таким образом, институциональный подход к исследованию рынка труда предполагает изучение отношений работодателя и работника в контексте институциональных категорий: ограниченная рациональность, оппортунистическое поведение, нормы поведения. Кроме того, институциональный подход позволяет выделить отдельные институты рынка труда и определить их функции и задачи. Указанные институты могут быть классифицированы по следующим признакам: содержательной, формализованной и организационной. Выделяют политические, правовые (юридические), социальные, экономические и духовные институты. Эффективность функционирования рынка труда определяется созданной институциональной системой, которая призвана снижать негативное воздействие окружающей среды и формировать оптимальную систему институтов рынка труда, отвечающую российским реалиям.

[26] Гуреева Е.С. Трансформация институтов рынка труда в России: автореферат диссертации на осискание ученой степени кандидата экономических наук. Улан-Удэ, 2013. 21 с.

2.2. Анализ функционирования институтов рынка труда в РФ

Анализ институтов рынка труда, позволил выделить наиболее значимые из них и определить их функции и характеристики. Думается, анализ функционирования указанных институтов позволит определить их «слабые» места и определить направления их совершенствования.

В классической экономической школе исследуются только некоторые из представленных институтов. Это такие институты рынка труда как социальные выплаты, минимальный размер оплаты труда, заработная плата, налоги, государственные службы занятости и т.д. В рамках институционального подхода в большей степени исследуются такие институты как министерство труда и социальной защиты, профсоюзные организации, социальное партнерство, нормы и традиции трудовых отношений.

Проанализируем основные характеристики институтов рынка труда в современной России.

Минимальная заработная плата в России, согласно Трудовому кодексу, выступает как вид социальной гарантии, в которой закреплены требования общества к собственникам организаций относительно нижнего уровня оплаты труда неквалифицированного работника, отработавшего полностью законодательно установленный фонд рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда).

В Рекомендации МОТ «Об установлении минимальной заработной платы с особым учётом развивающихся стран» № 135 подчёркивается, что «основной целью минимальной заработной платы является установление необходимой социальной защиты в отношении минимально допустимых уровней заработной платы»[27].

За последние 10 лет величина минимального размера оплаты труда существенно изменилась. МРОТ из формального показателя, применяемого при расчете штрафов и других административных выплат стал реальным институтом рынка труда, который определяет уровень заработной платы в России.

Динамика МРОТ в последнее десятилетие характеризуется ежегодной индексации, которая осуществляется в соответствии с уровнем инфляции и планируемом сближении данного показателя с величиной прожиточного минимума (табл. 4).

Минтруд России подготовил законопроект, который уравняет минимальный размер оплаты труда и прожиточный минимум, на этом основании с октября 2015 года будет отменена величина минимального размера оплаты труда, единая для всей России. Заметим, что в 50 регионах России прожиточный минимум ниже среднего показателя по стране, в то время

[27] Устинова К.А. Минимальная заработная плата как институт рынка труда// Проблемы развития территорий. 2010. №6. С. 94-98.

как в других регионах он вдвое превышает эту планку. С 01.01.2015 минимальный размер оплаты труда в соответствии с законопроектом будет увеличен до 5865 рублей, а с 01.10.2015 в соответствующих субъектах РФ он достигнет 89-процентной величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Как предполагается, на 01.10.2016 минимальный размер оплаты труда будет составлять уже 94 %, а на 01.10.2017 – 100 %.

Таблица 4

Динамика величины минимального размера оплаты труда

Дата установления величины минимального размера оплаты труда	Размер величины минимального размера оплаты труда, руб
01.10.03	600
01.01.05	720
01.09.05	800
01.05.06	1 100
01.09.07	2 300
01.01.09	4 330
01.01.10	4 330
01.06.11	4 611
01.01.12	4 611
01.01.13	5 205
01.01.14	5 554
01.01.15	5 965

Из 83 субъектов РФ в 38 регионах уже действует региональный закон о величине минимальной заработной платы. Данная величина не может быть ниже значений установленных федеральным законодательством. Она формируется с учетом состояния рынка труда в регионе и определяется на основе условий проживания в нем.

Анализ средней начисленной заработной платы, свидетельствует о том, что в тех регионах, где был введен местный уровень минимального размера заработной платы он на порядок выше.

Данную тенденцию можно проследить на примере Северо-Западного федерального округа. Так, среди 10 регионов Северо-Западного Федерального округа в 2010 году 6 регионов установили собственное значение минимального размера оплаты труда: Республика Карелия, Архангельская область, Калининградская область, Ленинградская область, Мурманская область и Санкт-Петербург. Это большая часть округа и наибольшая доля регионов среди всех Федеральных округов России. Уровень заработной платы в тех субъектах СЗФО, где данная величина была установлена выше или приближается к средним значениям всего округа. Кроме того, на примере Новгородской области можно отметить наиболее существенный рост

уровня средней заработной платы (на 23 %) после введения в 2012 году минимального значения ее величины (табл. 5).

Таблица 5

Значение средней номинальной начисленной заработной платы и величины регионального минимального размера заработной платы в регионах СЗФО

	Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата, руб.[28]		Величина регионального минимального размера заработной платы, руб	
	2010	2012	2010	2012
Северо-Западный федеральный округ	**23532**	**29058**	-	-
Республика Карелия	20056	24796	6056	6845
Республика Коми	26140	33971	4330	4611
Архангельская область	22192	28531	5329	5329
Вологодская область	18536	22649	4330	4611
Калининградская область	18455	21526	6000	6500
Ленинградская область	20768	26310	5703	6100
Мурманская область	29308	36188	7903	9112
Новгородская область	16751	21297	4330	6409
Псковская область	14498	18203	4330	4611
г. Санкт-Петербург	27190	32930	6600	7781

Повышение минимального размера оплаты труда повышает стоимость труда на рынке с одной стороны, но с другой стороны стимулирует формирование «теневой» занятости. Поэтому манипулирование данным инструментом должно опираться на рыночные тенденции.

Установление минимального размера оплаты как нижней границы цены на услуги труда одновременно решает две задачи. Главная из них – повышение уровня жизни тех работников, чью производительность рынок труда оценивает достаточно низко. Ещё одна задача, которую реализует данный институт, снижение дифференциации доходов работников. Таким образом, этот институт рынка труда выполняет в первую очередь социальную функцию. А в его существовании заинтересованы занятые не только в бюджетной сфере, но и в частном секторе экономики, прежде всего низкооплачиваемые. Эти группы воспринимают минимальную заработную плату и как инструмент повышения своего жизненного уровня, и как свидетельство гарантий со стороны государства.

Формальным институтом рынка труда является совокупность нормативных актов, которые его регулируют. Отечественный рынок труда функционирует в рамках ряда международных и российских законодательных актов. Большое внимание вопросам занятости уделяется в конвенциях и рекомендациях Международной Организации Труда. Например, Конвен-

[28] Официальный сайт государственной службы Федеральной статистики. URL: http://www.gks.ru/

ция МОТ №122 «О политике в области занятости» от 17 июня 1964 года предусматривает, что целью активной политики, направленной на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости является обеспечение того, чтобы:

– имелась работа для всех, кто ее ищет;

– работа была как можно более продуктивной;

– была свобода выбора занятости и работы без всякой дискриминации.

На территории Российской Федерации действует еще ряд конвенций Международной Организации Труда, касающихся занятости и трудоустройства, а именно:

– Конвенция МОТ №111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.)

– Конвенция МОТ №29 «О принудительном труде» (1930 г.)

– Конвенция МОТ №142 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов» (1975г.)

– Конвенция МОТ №159 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» (1983 г.)

Многие положения международно-правовых актов учтены и закреплены в российском законодательстве. Так, ст.37 Конституции РФ гарантирует свободу труда, право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, устанавливает запрет на принудительный труд и закрепляет право на защиту от безработицы.

Основополагающим нормативным правовым актом в сфере занятости на национальном уровне является Закон РФ «О занятости населения в РФ» от 19 апреля 1991 года № 1032-1 (ред.от 22.08.04 с изм. от 31.12.05), который определяет правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения.[1] Данный Закон лежит в основе деятельности органов и учреждений службы занятости. В нем дается понятие занятости, подходящей работы и общественных работ, закрепляется перечень категорий занятого населения, права граждан и гарантии государства в области занятости, определяется порядок и условия признания граждан безработными, основные направления государственной политики в области содействия занятости населения, предусматриваются способы организации занятости населения и участия работодателей в этом, а также социальные гарантии и компенсации.

Помимо Закона РФ «О занятости населения в РФ» можно отметить следующие нормативные правовые акты, действующие в данной сфере:

– ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» от 24 ноября 1995 года № 181 – ФЗ (ред. от 31.12.05).

– Постановление Правительства РФ «Об утверждении Порядка регистрации безработных граждан» от 22 апреля 1997 года №458 (ред. от 01.02.05).

– Постановление Правительства РФ «Об утверждении Положения об организации общественных работ» от 14 июля 1997 года №875 (ред. от 01.02.05).

– Постановление Правительства РФ «О системе профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки высвобождаемых работников и незанятого населения» от 14 мая 1992 года №315 (с изм. от 28.11.00).

– Постановление Правительства РФ «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости» от 30 июня 2004 года №324.

– Постановление Минтруда РФ №3, Минобразования РФ №1 «Об утверждении Положения об организации профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан» от 13 января 2000 года (ред. от 08.02.01).

Российское трудовое законодательство соответствует мировым требованиям, однако не в полной мере решает существующие проблемы рынка труда. Например, сложность регулирования трудоустройства инвалидов, сверхурочная занятость сотрудников и т.д. Представляется, что российское законодательство сформировано не в полной мере и предполагает дальнейшую трансформацию в соответствии с существующими реалиями.

Еще одним значимым институтом рынка труда является Министерство труда и социальной защиты. Это государственное учреждение, которое отслеживает соблюдение норм трудового законодательства.

Одним из структурных подразделений министерства является Федеральная служба по труду и занятости (Роструд). Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) была образована в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 9 марта 2004 года № 314 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти». Ими установлено, что Роструд является федеральным органом исполнительной власти, а также определены функции, передаваемые от упраздняемого Министерства труда и социального развития Российской Федерации, включая правоприменительные функции, функции по контролю и надзору и функции по оказанию государственных услуг.

Роструд является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости, альтернативной гражданской службы и социальной защиты населения оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров, а также по предоставлению социальных гарантий, установленных законодательством Российской Федерации для социально незащищенных категорий граждан. Кроме того, Роструд осуществляет контроль в сфере трудовых отношений.

Контроль трудовых отношений реализуется посредством проведения проверок соблюдения трудового законодательства, установления наказа-

ний юридическим лицам, наложения сумм административных штрафов и т.д. (табл. 6).

Таблица 6

Результаты надзорно-контрольной деятельности в сфере трудовых отношений в Российской Федерации за 2012-2013 года

№ п/п	Наименование показателей	2012 год	2013 год
1	Общее количество проведенных проверок, всего:	155866	135591
2	Общее количество выявленных в ходе проведения проверок правонарушений, всего:	846242	679146
3	Общее количество предписаний, выданных по результатам проведения проверок	129379	109983
4	Количество направленных материалов в органы прокуратуры и следствия в целях рассмотрения в установленном порядке вопроса о привлечении к уголовной ответственности должностных лиц, виновных в допущенных нарушениях требований трудового законодательства, всего:	11897	10853
5	Количество вынесенных постановлений о назначении административных наказаний в отношении должностных лиц, юридических лиц и лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица	110167	101853
6	Общая сумма наложенных административных штрафов (тыс.руб.)	583996	573534
7	Принято судами решений о назначении административных наказаний на основании протоколов, оформленных должностными лицами гострудинспекции в соответствии с частью 1 статьи 5.27 КоАП РФ	992	814
8	Отменено по требованию государственных инспекторов труда незаконных приказов об увольнении работников	1116	1017
9	Отменено по требованию государственных инспекторов труда незаконно примененных к работникам дисциплинарных взысканий	2137	1875
10	Количество трудовых договоров, оформленных с работниками по требованию государственных инспекторов труда	23718	33788
11	Принято на личном приеме граждан	280764	235958
12	Количество консультаций работодателей и работников	395748	396432
13	Количество случаев оказания правовой помощи гражданам при подготовке исков по трудовым делам в судах	4850	4515

В деятельности Роструда формируется тенденция переориентации с осуществления проверок юридических лиц в сторону оказания помощи гражданам. Динамика количества проведенных проверок свидетельствует о тенденции общего сокращения их численности в пользу более качественного обследования объектов контроля (рис. 4).

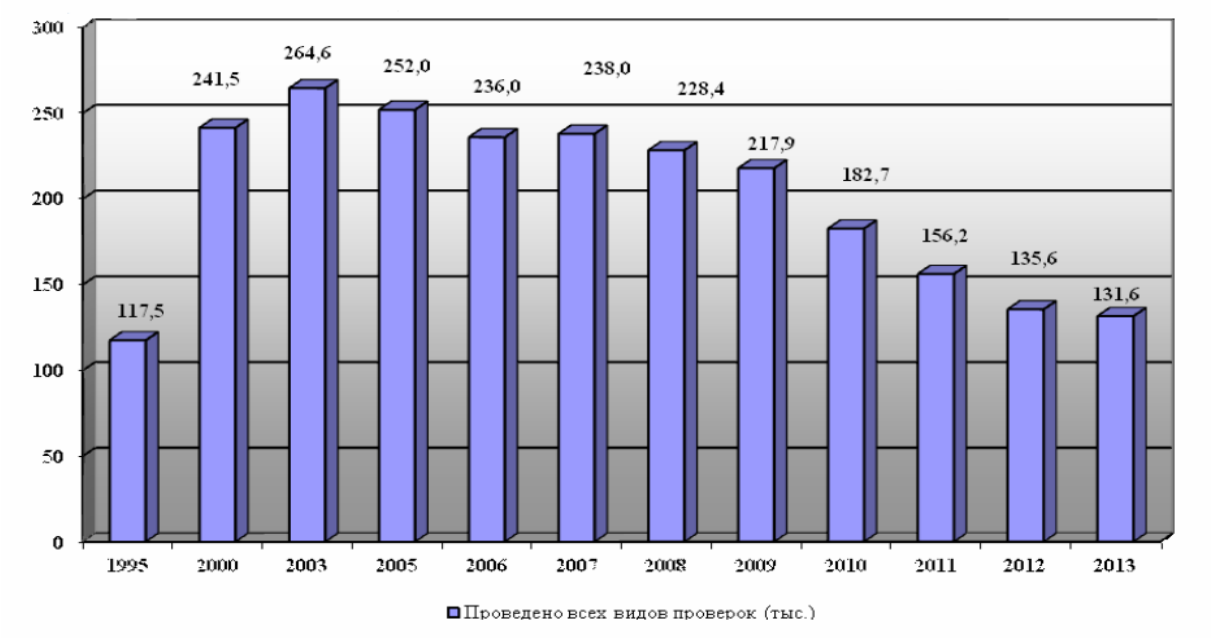


Рис. 4. Динамика численности проверок,
осуществленных в сфере трудовых отношений

Так, за последние 10 лет значительно сократилось число проводимых проверок с 238 тысяч в 2007 году до 131,6 тысячи в 2013 году. Такое снижение обусловлено тем, что большая часть проверок осуществляется по жалобам граждан. Например, из общего количества проведенных проверок в 2013 году в плановом порядке проведено более 31 тыс. проверок или 23,6 %, тогда как остальные проверки (76,4 %) проводились во внеплановом порядке, большинство из которых были обусловлены необходимостью рассмотрения жалоб, заявлений и других обращений граждан, осуществления необходимых надзорно-контрольных мероприятий в связи с причинением вреда жизни и здоровью граждан или возникновением такой угрозы, либо обеспечения исполнения ранее выданных предписаний

Реализация контрольно-надзорной деятельности в сфере трудовых отношений предполагает переход к новому формату работы, через Интернет-портал службы занятости. Среди первых шагов в реализации концепции – это запуск нового интернет-портала с электронными сервисами в помощь работникам и работодателям «Онлайнинспекция.рф». Он призван обеспечить оперативный доступ к полезной информации, связанной с трудовым законодательством, в простой и понятной форме. Сегодня среднесуточный показатель посещаемости портала составляет 3 500 человек.

Кроме того, для повышения эффективности контрольно-надзорных мероприятий и, главное, для обеспечения соблюдения трудового права работодателями, в 2013 году были разработаны новые методические подходы. Например, внедрение механизмов экономической мотивации работодателей, предусматривающих дифференцированное ужесточение ответственности за нарушения трудового законодательства в сочетании с эффектив-

ными мерами стимулирования. По оценкам экспертов, это приведет к тому, что соблюдать трудовое законодательство для работодателя будет гораздо более выгодно, чем его игнорировать. Кроме того, в 2013 году стартовала работа по разработке системы «внутреннего контроля (аудита) на предприятии», позволяющей работодателю самостоятельно осуществить проверку соответствия отдельным требованиям трудового законодательства, получить через интерактивные сервисы рекомендации по устранению выявленных нарушений с приложением правового обоснования, реализовать программы по улучшению условий труда на базе приложения «Электронный инспектор»[29].

В 2013 году Роструд приступил к реорганизации офисов государственных инспекций труда в современные Центры взаимодействия по вопросам труда в соответствии с лучшей мировой практикой. Начата работа по унификации основных технологических процессов контрольно-надзорной деятельности, которая включает в себя разработку системы управления рисками причинения вреда в результате нарушений трудового законодательства. Цель этой работы – дифференцировать подход федеральной инспекции труда к проведению контрольных мероприятий в зависимости от степени риска причинения вреда (ущерба).

Разработан и утвержден приказом Роструда от 28 апреля 2014 года №175 Ведомственный план Федеральной службы по труду и занятости по реализации Концепции открытости федеральных органов исполнительной власти на 2014 год с учётом «горизонта планирования» до 2018 года. Документ отвечает принципам открытости, достоверности и доступности информации о деятельности федеральных органов исполнительной власти, определенных Президентом и Правительством Российской Федерации, и демонстрирует вклад Роструда в повышение качества жизни населения России.

Федеральная служба по труду и занятости вносит значительный вклад в борьбу с безработицей, путем трудоустройства граждан (рис. 5).

Представленные данные свидетельствует о повышении эффективности деятельности службы занятости в аспекте доля трудоустроенных от общего числа обратившихся за помощью. Так, в кризисный 2009 год доля трудоустроенных в общей численности обратившихся составляла 56 %, а в 2012 году уже 65 %. Можно отметить, что в кризисный периоды число обратившихся за помощью в трудоустройстве значительно возрастает в связи с ростом безработицы. Следовательно, в предстоящем периоде планируется увеличение потока безработных, обратившихся в Федеральную службу по труду и занятости. Что приведет к возрастанию влияния данного института на рынок труда.

[29] Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости. URL: http://www.rostrud.ru/

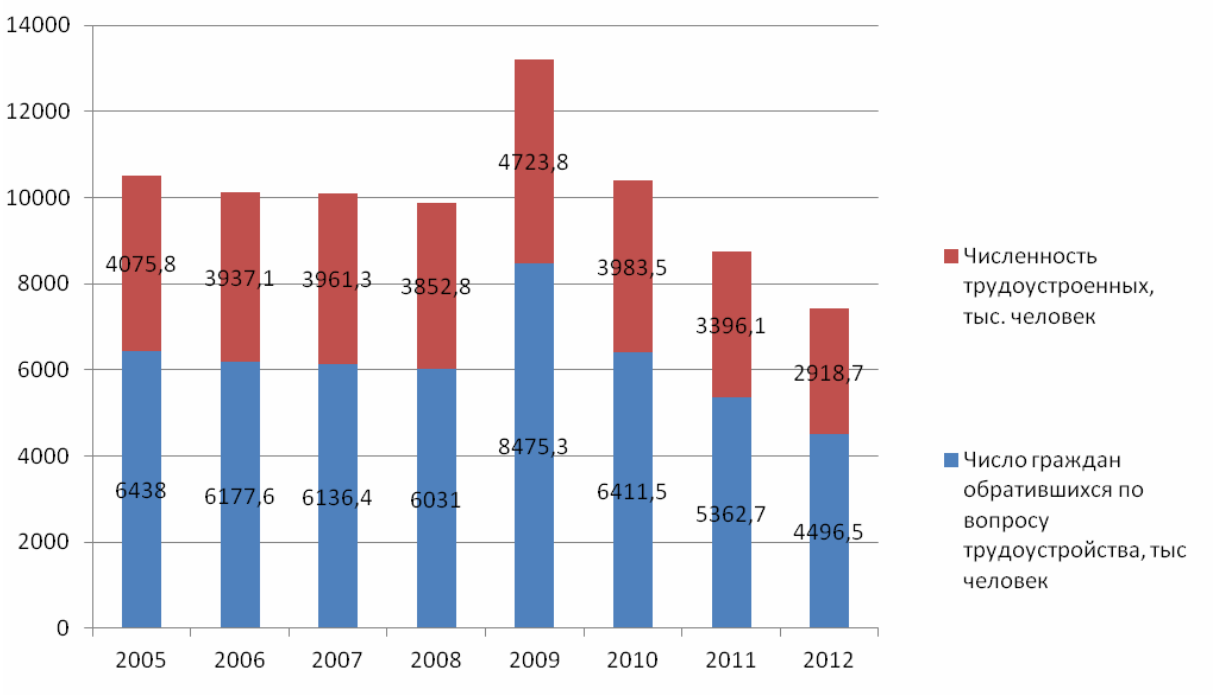


Рис. 5. Эффективность деятельности Федеральной службы по труду и занятости[30]

Оказание услуг безработным предполагает не только содействие занятости, но и услуг профессиональной ориентации. Однако, динамика численности граждан, получивших услуги по профессиональной ориентации в органах Федеральной службы по труду и занятости, постепенно снижается (рис. 6).

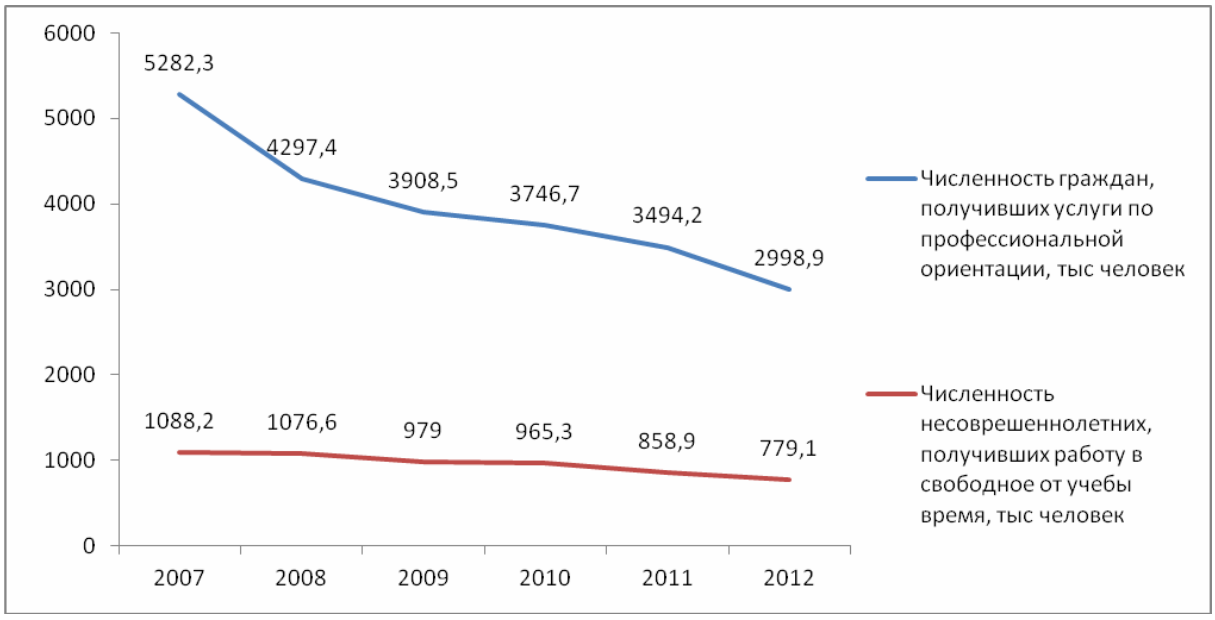


Рис. 6. Численность граждан, получивших государственные услуги от Федеральной службы по труду и занятости

[30] Официальный сайт государственной службы Федеральной статистики. URL: http://www.gks.ru/

Отрицательная динамика связана с изменением организационной структуры Федеральной службы по труду и занятости и обязанностей, которые она обеспечивает.

Проведенный анализ свидетельствует о том, что Федеральная служба по труду и занятости, являясь государственным органом власти, снижает свое воздействие на рынок труда. Следовательно, сокращается вмешательство государство в регулирование рынка труда.

К институтам рынка труда могут быть отнесены кадровые и рекрутинговые агентства, которые способствуют осуществлению взаимодействия между работниками и работодателями.

Согласно результатам обследования прибыль частных кадровых агентств в 2013 году в РФ от рекрутинговых услуг была оценена в 10 млрд руб. в год, а число закрытых ими вакансий за год составило чуть менее 100 тыс. или всего 9 % рынка труда (общая емкость рынка труда составляет 1,04 млн вакансий в год).

По итогам обследования была проведена структуризация компаний, действующих на российском рынке труда, по критерию размеров оборота их коммерческой деятельности. В общем количестве кадровых компаний были выделены: крупные агентства с оборотом свыше 75 млн руб., составившие 2 %; средние – с оборотом 5–30 млн руб. – 22 %, а также мелкие – с оборотом в 1–5 млн руб. и совсем мелкие – с оборотом до 1 млн руб., на долю которых приходится 38 % общего числа компаний. Примечательно, что на крупные частные агентства приходится 42 % общего объема оборота кадрового рынка, еще 41 % оборота образуют средние компании, тогда как на мелкие агентства приходится лишь 18 %[31].

В ходе исследования была выявлена крайняя неравномерность размещения отрасли частного посредничества на территории России. Прибыль агентств от рекрутинговых услуг на 66 % формируется единым рынком труда Москвы и Московской области. Из оставшейся трети средств 42 % приходятся на Санкт-Петербург, 7,8 % – на Екатеринбург, 6,9 % – на Самару, 6 % – на Новосибирск. Из 97 тыс. вакансий, закрытых частными посредническими структурами, мелкие агентства осуществили подбор кадров в 42 % случаев, средние – в 30 %, крупные – в 24 %.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что наиболее эффективно функционируют кадровые агентства в регионах, для которых характерен более высокий уровень развития рынка труда. Предположительно с развитием рынка труда роль рекрутинговых агентств будет возрастать. Следовательно, они будут исполнять функции службы занятости населения, в части помощи в трудоустройстве граждан.

[31] Маслова И. Институты российского рынка труда в механизме регулирования процессов занятости// Вестник Института экономики Российской академии наук. 2013. №5. С. 39-66.

В качестве одного из институтов рынка труда был выделен институт социального партнерства. По данным на 30 марта 2014 году в России заключено 63 отраслевых соглашения социального партнерства по взаимодействию Федеральной службы по труду и занятости с отраслевыми объединениями различного федерального уровня.

Правовая регламентация деятельности профсоюзов представляла и представляет определенные сложности. Не все стороны деятельности профсоюзов подлежат законодательному регулированию. Внутрисоюзные отношения (прием в члены профсоюза, уплата членских взносов, формирование руководящих профсоюзных органов и др.) государством не регулируются, оно не вмешивается во внутреннюю деятельность профсоюзов, подобное вмешательство запрещено законом (п. 2 ст. 5 Закона о профсоюзах). Внутрипрофсоюзные отношения регулируются исключительно нормами, принимаемыми самими профсоюзами, прежде всего их уставами. Эти нормы часто именуются корпоративными, которые не могут быть отнесены к законодательству, поскольку государство не участвует в их разработке и принятии. Выполнение корпоративных норм не подкреплено принудительной силой государства.

Вместе с тем, в том случае, если в понимании права выйти за пределы деятельности государства и видеть в праве систему обеспечения порядка в обществе, систему, основанную на началах справедливости, гуманизма, равенства, то корпоративные нормы могут быть отнесены к правовым регуляторам.

Профсоюзное движение как институт рынка труда в современной российской действительности переживает сложные времена. С одной стороны согласно официальным данным в профсоюзах состоят более 25 млн граждан[32], то есть примерно треть трудоспособного населения. Из них 22 млн человек входят в структуру Федерации независимых профсоюзов. Указанная организация многочисленна, но не слишком эффективна как защитник трудящихся. По оценкам экспертов, 80-90 % численности ФНПР, то есть 18-20 млн человек[33], приходится на пассивные профсоюзы, которые в лучшем случае занимаются распределением материальной помощи, в худшем – защищают интересы не рабочих, а корпораций, это так называемые «желтые» профсоюзы.

Корпорации загоняют людей в «желтый» профсоюз (каждый устраивающийся на работу одновременно с трудовым договором в отделе кадров подписывает заявление о вступлении в профсоюз). Профсоюз, в свою очередь, информирует администрацию о появлении на предприятии «вредных» активистов и идет на уступки работодателю при подписании коллективных трудовых договоров. В данных условиях численность профсоюзов

[32] Петрова Ю. Стачка-менеджмент// Секрет фирмы. 2014. №10. С. 52-55.
[33] Там же.

постоянно сокращается. Не удивительно, что численность ФНПР неуклонно сокращается – федерация ежегодно теряет по миллиону человек.

В то же время в последние годы в России формируется тенденция появления новых профсоюзных движений, активно отстаивающих права работающих. Например, межрегиональный профсоюз «Рабочая ассоциация» (МПРА). Этот профсоюз зародился в 2007 году на заводе «Форд» во Всеволожске. Сегодня его ячейки есть на «Фольксвагене», «Форде», «Ниссане», «Пежо-Ситроене», GM и «АвтоВАЗе». Профсоюз проводил на заводе серию пикетов, митингов, итальянскую забастовку и в мае 2013 г. создал предзабастовочную ситуацию. В результате МПРА добился значительного повышения зарплаты рабочих. Так в 2008 г. на «Фольксвагене» она составляла в среднем 8,6 тыс. руб., а в 2014 г. уже 33 тыс. руб. Так же профсоюз добился пятидневной 38-часовой рабочей недели вместо прежней шестидневки и множества бытовых улучшений.

Роль профсоюзов на рынке труда значительна, однако функционирование указанного института в современных российских реалиях не в полной мере отражает его возможности. Активная роль во взаимодействии работников и работодателей в рамках профсоюзного движения должна отводиться государству.

Итак, на функционирование рынка труда влияют разнообразные институты. Можно отметить, что характер институтов рынка труда и степень их влияния на него существенно меняется со временем. Проведенный анализ позволил выявить возрастающее влияние на рынок труда таких институтов, как минимальный размер оплаты труда, деятельность профсоюзных организаций, ужесточение трудового законодательства и, как следствие, возрастание его роли. В то же время роль Федеральной службы по труду и занятости постепенно снижается. Представляется, что данная тенденция связана с повышением эффективности рыночных отношений на рынке труда. Так, появляются коммерческие организации, способствующие трудоустройству граждан. Развитие рынка труда приводит к повышению конкуренции на нем, как со стороны работодателей, так и со стороны работников. В представленных условиях снижается уровень неформальной занятости, повышается эффективность деятельности работников. Более подробно направления трансформации на рынке труда будут рассмотрены в следующем параграфе монографии.

2.3. Трансформация институтов рынка труда в условиях рыночной экономики

Рынок труда всегда остается противоречивой сферой, что обусловлено сосуществованием здесь объективно противоположных интересов. Природа этих противоречий кроется в необходимости одновременного достиже-

ния целей социальной справедливости и экономической эффективности, и разрешаться они могут через установление в каждый конкретный момент времени определенного баланса интересов участников трудовых отношений. Поиск этого баланса заставляет подвергать постоянному регулированию и реформированию рынка труда и его отдельных институтов.

Стратегические цели развития системы регулирования рынка труда, сложившейся в развитых странах, остаются неизменными на протяжении длительного времени. Направлены они на поддержание высокой эффективности производства и социальной стабильности общества, но в каждый момент времени трансформируется их конкретное воплощение, а также методы реализации. В условиях глобализации главной задачей регулирования социально-трудовых отношений становится обеспечение конкурентоспособности страны, в том числе путем поддержания высоких качественных характеристик работника и мобильности рабочей силы.

Структурная перестройка экономики привела к устойчивому росту и развитию производства. Это обусловило увеличение количества рабочих мест и рост спроса на труд (за последние 3 года численность специалистов, занятых в экономике, возросла на 3,3 %). Также модернизация производства и переход к новым технологиям привели к возрастанию требований работодателей к качеству рабочей силы. В то же время система образования не отвечает потребностям рынка труда, поэтому спрос на квалифицированных рабочих не может быть полностью удовлетворен. Возникает рассогласованность между спросом и предложением.

Успех проводимых в России реформ во многом зависит от степени институционализации легальной экономики в целом и отдельных рынков в частности. Конечно, следует учитывать, что в процессе институционализации могут формироваться не только эффективные институты. Например, наряду с легальными формируются и теневые рынки труда, и такие процессы, которые никак нельзя признать способствующими повышению эффективности экономики.

Создание рыночных институтов не тождественно процессу формирования рынков. В современной экономической литературе по институционализму и экономике организаций различие между институтами и рынками сводится к тому, что рынки определяются как механизмы по передаче прав собственности, а институты – как правила и нормы, определяющие этот и другие механизмы поведения людей.

Таким образом, рынок труда в зависимости от институциональных факторов, представляется сложным структурированным образованием, состоящим из нескольких рынков и квазирынков, в зависимости от вида которого работники реагируют на разные стимулы при поиске работы. Можно сказать, что квазирынок – результат искусственного введения рыночных отношений в сфере, в которой естественное развитие рынка по тем

или иным причинам невозможно, с целью повышения общей эффективности производства, распределения товаров и услуг за счет конкуренции между участниками рыночных отношений. Поэтому каждый работник вынужден делать выбор между теневым рынком труда и легальным с невысокой заработной платой и социальными гарантиями. Именно, выбор работника из этих критериев, наиболее выгодных для себя, и будет в дальнейшем показывать, направление развития современного рынка труда в будущем.

Структура институциональных отношений в России находится в стадии формирования, в том числе происходит трансформация институтов рынка труда. Представляется, что институты рынка труда в российской действительности формируются исходя из опыта стран, которые этот путь уже прошли.

Анализ научной литературы по представленной проблеме позволил выявить два потенциальных пути развития институтов рынка труда в развитых странах. Данное разделение может быть представлено в рамках двух типов современного капитализма. Впервые данная проблема была отражена в трудах Оксфордских ученных Холла и Соскайса «Разнообразие капитализма»[34]. Используя в качестве методологии институциональные подходы, авторы этого коллективного исследования выделяют в рамках современного капитализма два идеальных типа политико-экономических систем с различающейся конфигурацией институтов и разными моделями поведения акторов, действующих в рамках этих институтов. Двум выделяемым в книге идеальным типам – либеральные рыночные экономики (LME – liberal market economies) и координируемые рыночные экономики (CLM – coordinated liberal economies) – соответствуют два различных паттерна трудовых отношений, между которыми, несмотря на общий процесс глобализации, наблюдается, по мнению известного американского исследователя К. Телен[35], не сближение, а, напротив, растущий разрыв.

Тренды, характерные для трудовых отношений развитых стран в последние два десятилетия, по-разному проявляются в рамках этих паттернов. Так, общая тенденция к дерегулированию трудовых отношений и усилению позиций предпринимателей в либеральных рыночных экономиках (прежде всего в США и Великобритании) привела к существенному разрыву связи между трудовыми отношениями на уровне предприятия и вышестоящими институтами коллективного представительства трудящихся. В то же время в координируемых рыночных экономиках (странах Западной Европы) институты коллективно-договорного регулирования оказались более живучими благодаря весьма прочной связи между националь-

[34] Hall P.A., Soskice D. (eds.) Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage. Oxford, 2001.
[35] Thelen K. Varieties of Labor politics in the Developed Democracies / Hall P.A., Soskice D. (eds.) Varieties of Capitalism.

ными колдоговорными структурами и структурами на уровне предприятия. В этих странах институты управления трудовыми отношениями на национальном уровне поддерживаются не только профсоюзами, но в значительной мере – и предпринимателями, осознающими важность того, чтобы сотрудничество с работниками на уровне предприятия в интересах реализации эффективной производственной стратегии гарантировалось и подкреплялось коллективным управлением рынком труда на национальном уровне. Иными словами, логика предпринимательской стратегии в координируемых рыночных экономиках по сути альтернативна логике этих стратегий в либеральных рыночных экономиках.

Таким образом, в либеральных рыночных экономиках тренд к дерегулированию трудовых отношений выражается в попытках предпринимателей полностью исключить участие коллективных представителей трудящихся – профсоюзов в управлении этими отношениями.

В координируемых рыночных экономиках, напротив, реализуется дерегулирование, трактуемое как стремление к максимальной гибкости через контролируемую децентрализацию переговоров (т.е. сочетание коллективных переговоров на уровне предприятия с переговорами на национальном уровне). Данный процесс сопровождается определенными изменениями в традиционных для разных стран этого типа конфигурациях институтов. Так, например, происходит сближение между такими национальными моделями коллективно-договорного регулирования, как шведская, германская, итальянская в направлении координируемых отраслевых переговоров.

В характерной для координируемых экономик устойчивой тенденции к согласованию интересов предпринимателей и работников К. Телен (в отличие от других авторов) видит не только проявление инерции институтов и соображений функциональной выгоды от сотрудничества, но, прежде всего, – «политический процесс, динамичное равновесие, базирующееся на определенной конфигурации властных отношений – как внутри ассоциаций предпринимателей, так и между профсоюзами и предпринимателями»[36].

Новые тенденции социально-экономического развития, в том числе и изменения в трудовой сфере, требуют переосмысления роли различных институтов на рынке труда.

Заслуживает внимания концепция, составляющая основу современной стратегии занятости в странах ЕС, определяемая термином «flexicurity» – политика, направленная на усиление гибкости рынков труда, организации работы и трудовых отношений, с одной стороны, и гарантий занятости и доходов – с другой, а также гибкость рабочей силы. При разработке стратегии гибкости была взята за основу датская модель, введение которой в 1993 г. привело к снижению безработицы в этой стране с 12 до 5 %, при

[36] Thelen K. Varieties of Labor politics in the Developed Democracies / Hall P.A., Soskice D. (eds.) Varieties of Capitalism.

этом рост номинальной заработной платы составил 3-5 % в год. Гибкость заключается в учете интересов всех групп экономически активного населения: как конкурентоспособных в настоящий момент, так и оказавшихся невостребованными на рынке труда.

Поэтому во Франции и Германии, реализующих переход к стратегии гибкой занятости и предоставляющих традиционно высокий уровень гарантий в социально-трудовой сфере, реформы, проводимые правительствами, сопровождаются массовыми акциями протеста населения (выступления французских студентов против принятия закона, отменяющего запреты на увольнения молодых специалистов, а также массовые забастовки работников железнодорожного транспорта, вызванные изменениями пенсионной системы, отменяющими множество льгот и увеличивающими пенсионный возраст).

В Германии работники требовали увеличения минимальной оплаты труда, государственные служащие – отмены решения об увеличении продолжительности рабочего времени с 38,5 до 40 часов, а служащие международной торговой корпорации Wal-Mart – повышения заработной платы о уровня, определенного в коллективном договоре, обеспечения безопасных условий труда, а также предоставления медицинской страховки каждому работнику согласно условиям отраслевых соглашений.

По данным обследования рынка труда в России, более половины директоров предприятий стабильно не испытывают необходимости в привлечении временных и не полностью занятых работников. По всей видимости, это связано с тем, что на российских предприятиях существуют другие резервы повышения гибкости, лежащие прежде всего в сфере оплаты труда. Проявлением гибкости рынка труда являются, с одной стороны, отпуска по инициативе администрации и перевод на сокращенный график работы, а с другой – широкое применение практики сверхурочных работ, которые часто не оплачиваются в соответствии с законодательством.

В условиях экономического спада, который наблюдается в экономике в последние годы необходимо осуществлять регулирование институтов рынка, которое позволит снизить негативное воздействие кризиса на население. В рамках разработанных программ должны быть реализованы меры, часть из которых показала свою эффективность в 2009 году, поэтому может активно использоваться и в 2015 году, например, профсоюзных организаций. В последние два десятилетия в результате неуклонного сокращения численности профсоюзов, их способность оставаться влиятельным социальным партнером национальных правительств, играя определенную социально-политическую роль в обществе, была в значительной мере поставлена под сомнение.

Сокращение численности профсоюзов явилось следствием неспособности этих институтов представительства трудящихся, созданных в эпоху

индустриального капитализма, ответить на вызовы постиндустриализма, связанные с изменениями в структуре и организации наемного труда, в результате которых оказалась подорвана социальная база юнионизации. Интересы новых категорий работников (частично занятых, женщин, работников сферы услуг, специалистов, занятых в наукоемких отраслях) оказались не представленными в традиционных профсоюзных структурах. Деюнионизации способствовали и такие факторы, как децентрализация производства и увеличение количества малых предприятий, а также уменьшение занятости в госсекторе, где профсоюзы всегда имели надежную социальную базу[37].

Исследователи также обращают внимание на то, что сокращение численности профсоюзов, вероятно, связано и с общим процессом утраты в последние десятилетия «социального капитала», т.е. потребности людей в каких бы то ни было формах политического и социального участия[38].

Уменьшение влияния профсоюзов в последние 10-15 лет было не только следствием падения их численности, но явилось и в существенной степени результатом того, что законодательство многих стран неуклонно сокращало права и привилегии профсоюзов, завоеванные ими в период становления государства всеобщего благосостояния[39].

На национальном уровне представителями профсоюзов, бизнеса и правительства должны быть подписаны рекомендации по взаимодействию социальных партнёров в организации в условиях экономического кризиса. Поскольку «жесткость» правил и процедур института передачи прав собственности на услуги труда касается не только собственно процедур прекращения трудовых отношений (увольнения), но и их изменения (изменения трудового режима: неполный рабочий день, приостановка работ; предоставление отпуска за свой счёт; перевод на другую работу), потребовалось согласование возможных и допустимых действий социальных партнёров в условиях снижения объемов производства. Среди возможных мер выделены следующие, направленные на сохранение кадрового потенциала и рабочих мест:

1) отказ от применения на определенный период сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни;

2) временный отказ от введения совмещения профессий;

3) временное ограничение приема работников и сокращение вакансий;

4) перевод в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации высвобождаемых работников на постоянную работу на места, занимаемые работниками-совместителями;

---

[37] Павлова Т. В. Институты и институциональные изменения в сфере трудовых отношений: современный этап исследования. URL: http://www.civisbook.ru/files/File/Pavlova_instituty.pdf

[38] Putnam R.D. Bowling alone: The Collapse and Revival of American Community. N.Y., 2000.

[39] The Role of Unions in the Twenty-First Century. P.135.

5) перевод работников в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации на работу в другие подразделения и организации;

6) совершенствование графиков работы с введением режима неполного рабочего времени в порядке, предусмотренном трудовым законодательством;

7) установление для отдельных категорий работников неполной рабочей недели с корректировкой размера заработной платы локальными нормативными актами организации, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации;

8) предоставление по просьбе работников (по личному заявлению) отпусков без сохранения заработной платы;

9) передача подразделениям организации для выполнения собственными силами работ, выполнявшихся ранее подрядными организациями.

10) осуществление опережающего профессионального обучения работников, находящихся под риском увольнения;

11) переобучение, повышение квалификации работников с учетом имеющихся вакантных рабочих мест в организации, ее филиалах, в том числе на условиях совместного с органами местного самоуправления долевого финансирования программ обучения работников крупных организаций и градообразующих организаций за счет средств, предусмотренных для реализации региональных программ занятости;

12) оказание помощи в поиске работы в организациях соответствующего вида экономической деятельности, включая организации, расположенные в других регионах, при содействии органов государственной службы занятости;

13) направление работников на обучение другим профессиям в связи с возможным перепрофилированием производства;

14) установление режима неполного рабочего времени для самостоятельного поиска работы.

Таким образом, с одной стороны, институт социального партнёрства будет вовлечён в процесс антикризисных действий, с другой, в его рамках не было осуществлено мероприятий, которые привели бы к изменению существующих правил и процедур, вызывающих разногласия у социальных партнёров.

II. Активизация деятельности института занятости. Так, на 2015 год минимальная величина пособия по безработице определена в размере 850 руб., а максимальная – 4900 руб. Такие размеры минимальной и максимальной величин пособия по безработице учтены в федеральном бюджете на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов в расчете объема средств субвенций бюджетам субъектов РФ на социальные выплаты гражданам, признанным в установленном порядке безработными.. Увеличение пособия по безработице затронуло уволенных по собственному желанию, к

которым законодательство стало подходить так же, как и к сокращенным по экономическим причинам.

16 января 2009 года Федеральной службой по труду и занятости был открыт информационный портал «Работа в России», который объединил в себе официальную информацию 82 региональных служб занятости и более 2 тыс. центров занятости населения. Усилился контроль над введением режима неполной занятости и приостановкой производства (было введено требование об обязательном информировании предпринимателями служб занятости в течение трех рабочих дней). Осуществлялись еженедельные мониторинги увольнения работников по экономическим причинам, а также неполной занятости работников (проводились службами занятости на основании информации, полученной от предприятий). Центральное место в системе антикризисных мер на рынке труда заняли мероприятия по реализации в субъектах Российской Федерации региональных программ – дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда.

III. В рамках института международной территориальной мобильности должны быть уменьшены квоты на привлечение иностранных работников. В 2014 году на территории России были привлечены 1 631 586 иностранных работников. Заявленное число работников-иностранцев на будущий год находится в рамках допустимого. Однако необходимо учесть количество иностранцев, приезжающих на работу в Россию нелегально, а это по оценкам экспертов еще 1-2 млн человек[40]. Если проанализировать статистику разных лет, то по сравнению с 2008 годом показатель по квотам на мигрантов уменьшился в два с лишним раза (в 2008 году потребность в привлечении иностранных работников составляла 3 384 129 человек, а в 2014 году – 1 631 586 человек). Данная тенденция направлена на привлечение к труду местного населения, что особенно актуально в условиях экономического спада.

По подсчетам Минтруда, самая большая нехватка кадров, которую планируется восполнить путем привлечения мигрантов, наблюдается среди рабочих, занятых на горных, горно-капитальных, строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах (556 933 человека).

IV. Действия института контроля должно быть направлено на активизацию в направлении контроля за нарушение норм оплаты труда и оказания консультаций по вопросам применения трудового законодательства[41].

В условиях экономического спада в экономике возникает ситуация, когда законопослушные предприятия все чаще начинают прибегать к противоправным схемам в трудовой сфере, чтобы снизить издержки на рабочую силу и не оказаться в неблагоприятном с точки зрения конкуренции поло-

[40] Голова ИТ. Лимит на мигрантов// Российская Бизнес-газета. 2013. 922 с.

[41] Карпушкина, А.В. Институциональная среда социально-трудовых отношений (региональный аспект): монография / А.В. Карпушкина. Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2011. 234 с.

жении с фирмами, не соблюдающими требования закона. Сложившуюся ситуацию можно квалифицировать как институциональную ловушку – устойчивую неэффективную норму. Ее устойчивость объясняется тем, что при отклонении от принятых неформальных норм и работодатель, и часто работники проигрывают. Для выхода из сложившейся институциональной ловушки, то есть преодоления ситуации, когда практика все дальше уходит от формальных норм поведения, следует двигаться сразу по нескольким направлениям:

- совершенствовать законодательную базу в направлении лучшей сбалансированности интересов работодателя и работника;
- усилить государственный и общественный контроль за реализацией законов на основе активизации и повышения эффективности работы органов государственного контроля и надзора, судебной системы, профессиональных союзов и общественных организаций, самозащиты и др.
- формировать социально-культурные предпосылки создания цивилизованной институциональной среды – последовательно и настойчиво культивировать в обществе уважение к государству, закону, контракту.

Работник, обратившийся в суд и выигравший дело по спору с работодателем, нарушающим условия договора и требования Трудового кодекса РФ, производит общественное благо – способствует созданию институциональной среды, не допускающей нарушения норм права. Известно, что особенностью общественного блага является то, что люди могут пользоваться этим благом вне зависимости от того, принимали они участие в его создании или нет. Поэтому возникает желание получить это благо без личных затрат, в результате чего производство общественных благ всегда бывает на уровне ниже эффективного[42].

Таким образом, трансформация институтов рынка труда отражает экономическую ситуацию в стране. Анализ формирования институтов рынка труда в развитых странах позволил выделить два направления в их существовании: дерегулирование трудовых отношений и создание институтов коллективно-договорного регулирования. Еще одной тенденцией в трудовой сфере является переосмысление роли различных институтов на рынке труда.

В современной ситуации, характеризующейся сокращением темпов развития мировой экономики в целом и российской экономики в частности, возникает необходимость государственного воздействия на рынок труда посредством следующих механизмов: развития институтов социального партнерства, активизации деятельности институтов занятости, активизации института трудовой мобильности и осуществления консультативной поддержки субъектам рынка услуг.

---

[42] Беляева М.Г. Институциональные механизмы регулирования отношений работника и работодателя: Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук. М., 2009.

3. ГОСУДАРСТВЕННЫЕ И РЫНОЧНЫЕ МЕТОДЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

3.1. Управление рынком труда региона как системой

Поскольку региональный рынок труда функционирует и развивается как открытая многоуровневая социально-экономическая система и находится под влиянием факторов внешней и внутренней среды, то и управление рынком труда региона осуществляется на соответствующих уровнях: макро-, мезо- и микроуровнях.

Безусловно, на всех трех уровнях ведущая роль принадлежит государству в лице правительства страны и соответствующих министерств, курирующих вопросы труда и занятости населения.

На макроуровне органы законодательной власти призваны решать следующие задачи:

1. Согласование финансово-кредитной, структурной, инвестиционной, внешнеэкономической политики с системой целей управления рынком труда. Сюда также относится государственная поддержка развития фермерства, индивидуального, малого и среднего бизнеса.

2. Согласование социальной, демографической, миграционной политики с целями и приоритетами управления рынком труда.

3. Политика трудоустройства и социальной поддержки незанятого населения.

На уровне региона управление рынком труда осуществляют законодательные или исполнительные органы власти или самоуправления. Необходимость управления региональным рынком труда объясняется прежде всего тем, что в условиях рыночной экономики формируется развитый рынок труда, требующий обеспечения соответствующих гарантий на труд и защиты от безработицы, что, в конечном счете, обеспечивает устойчивое функционирование и развитие как рынку труда, так и региону в целом.

В сфере управления рынком труда деятельность правительства Пензенской области направлена на повышение мобильности рабочей силы, сокращение латентных процессов на рынке труда, обеспечение устойчивого баланса интересов работников, работодателей и государства. На региональном уровне принят ряд постановлений, направленных на совершенствование нормативно-правовой базы по обеспечению занятости различных социально-демографических групп населения и усилению социальной защиты населения и безработных граждан. К ним, прежде всего, следует отнести «Программу содействия занятости населения Пензенской области на 2014–2020 годы», предусматривающую посредством реализации комплекса активных мер на рынке труда региона значительно улучшить его основ-

ные показатели и, тем самым, способствовать достижению устойчивой социально-экономической ситуации в регионе.

Учитывая особенности Пензенского региона, управление региональным рынком труда целесообразно осуществлять по следующим основным направлениям: сохранение, создание новых и организация временных рабочих мест; профориентация, подготовка и переподготовка незанятого населения; регулирование занятости слабозащищенных категорий населения.

Одним из основных направлений управления рынком труда региона является сохранение существующих и создание новых (с учетом специфики контингента безработных по образованию, квалификации и т.д.) рабочих мест. Приоритет в этой работе отдается организации временной занятости и, прежде всего, такой ее разновидности, как общественные работы.

Под общественными работами понимаются общедоступные виды трудовой деятельности, как правило, не требующие предварительной профессиональной подготовки работников и имеющие социально полезную направленность. Основными видами общественных работ являются: работа по благоустройству территорий, неквалифицированные сельскохозяйственные работы, работа на предприятиях ЖКХ и т.д. Организация общественных работ в определенной степени способствует смягчению социальной напряженности на региональном рынке труда, что, в конечном счете, способствует достижению его устойчивого развития.

В процессе управления региональным рынком труда приоритетным направлением является профориентация, подготовка и переподготовка незанятого населения. Профориентация, т.е. консультирование по выбору будущей профессии, предшествует профессиональному обучению безработных граждан. Основной целью такого обучения является создание условий для получения каждым нуждающимся квалификации, позволяющей включиться в трудовую деятельность с учетом конъюнктуры рынка труда региона.

В настоящее время часть высших и средних учебных заведений работает на пополнение армии безработных. Структура выпуска не всегда соответствует реальному спросу на рынке труда, что приводит к тому, что число выпускников высших учебных заведений, зарегистрированных на бирже труда в качестве безработных было значительным и составило в 2012 г. – 27 %., а в 2013 году – 17,4 %.[43] Это означает, что люди, только что получившие профессию, не в состоянии приобрести первичные практические навыки работы.

Таким образом, профессиональную подготовку и переподготовку граждан и незанятого населения, на наш взгляд, следует осуществлять в зависимости от потребностей регионального рынка труда, а также с учетом ба-

[43] Российский статистический сборник. 2014. С. 112.

зовой подготовки, интересов и индивидуальных способностей безработных и незанятых граждан.

Поддержка слабозащищенных категорий населения также является важным направлением в управлении региональным рынком труда. К наиболее слабозащищенным категориям граждан, прежде всего, с точки зрения их трудоустройства, следует отнести: молодежь, женщин, беженцев и др. Для Пензенского региона это особенно актуально, т.к. в общей численности безработных преобладают женщины (в среднем 74 %) и молодые люди в возрасте 16–29 лет (в среднем, 31 %), что существенно дестабилизирует ситуацию на региональном рынке труда.

На микроуровне (уровне предприятий) управление региональным рынком труда должно проводиться в направлении регулирования процессов, связанных с высвобождением работников. Причем реализация данных мероприятий должна осуществляться на основе тесного взаимодействия с местными органами власти. Так, в результате совместной деятельности Пензенского городского ЦЗН и отделов по труду городской и районной администраций принято решение на ОАО «Пензтяжпромарматура» проводить высвобождение поэтапно, в течение года. Проведена ротация кадров на предприятии, увольнение отдельных работников простимулировано материально.

В целях социальной поддержки высвобождаемых работников организуются и проводятся предувольнительные консультации. Руководители и специалисты службы занятости выезжают непосредственно на предприятия, где намечаются массовые высвобождения работников, и предоставляют им комплексные консультации по вопросам занятости, трудовому законодательству, переобучению.

Таким образом, проводимая работа позволяет в значительной степени снизить давление внутреннего рынка труда предприятий на региональный рынок труда в целом: сдержать уровень регистрируемой безработицы в допустимых пределах и избежать социального взрыва. В конечном счете, это способствует сохранению условий устойчивого функционирования регионального рынка труда.

Такой подход к управлению региональным рынком труда на основе выделения уровней (макро-, мезо- и микроуровень) нам представляется достаточно справедливым, т.к. на каждом уровне выделяются приоритетные направления деятельности, способствующие в конечном счете устойчивому развитию как рынка труда, так и региона.

3.2. Анализ функционирования рынка труда Пензенской области

В условиях рыночной экономики региональные рынки, в том числе и рынок труда, функционируют как открытые системы и чутко реагируют, как на внутреннюю, так и на внешнюю экономическую, социальную и политическую конъюнктуру. На характер формирования региональных рынков влияют три группы факторов, взаимосвязанных между собой. К таковым можно отнести:

− климатические и природно-ресурсные факторы, которые создают большой диапазон вариантов формирования и функционирования региональных рынков. Эти факторы в значительной степени формируют структуру, емкость рынка и схемы товародвижения как важнейшие параметры рынкообразования, определяют потребительский рынок, рынок средств производства, рынок труда;

− демографические и расселенческие факторы, влияющие преимущественно на развитие потребительского рынка и рынка труда;

− хозяйственно-экономические факторы – хозяйственная специализация региона, экономическая структура, транспортные коммуникации и др.

Влияние таких факторов определяет, как общие, так и специфические особенности, свойственные конкретному региональному рынку труда.

Функционирование рынка труда на макроуровне во многом определяется его нормативно-правовыми институтами. Институты оказывают воздействие на решения, принимаемые всеми субъектами трудовых отношений. Так, на макроуровне законодательная база страны определяет и регулирует характер, направления и эффективность взаимоотношений между хозяйствующими субъектами, государством и его институтами. Огромная роль принадлежит трудовому законодательству страны, которое определяет права и обязанности сторон (работодателей, соискателей рабочего места, профсоюзов и т.п.), вступающих в трудовые отношения. Законодательно устанавливается возраст выхода на пенсию, минимальный уровень заработной платы, нормы безопасности труда, различные льготы и т.п. Законодательство запрещает дискриминацию в трудовых отношениях, определяет порядок заключения трудовых договоров, регулирует деятельность профсоюзов. Посредством иммиграционного законодательства государство регулирует въезд в страну и использование иностранной рабочей силы, влияя, таким образом, на предложение труда в масштабе национального рынка труда. Законодательная база является основой функционирования и развития регионального рынка труда, и в то же время является главным инструментом политики государства.

Макроэлементы являются общими для всех российских регионов. Выявить же в полной мере специфические особенности функционирования

регионального рынка труда позволяют мезоэлементы, включающие в себя географическое расположение, природно-климатические условия, развитие основных отраслей экономики и их специализацию, инвестиционную активность региона, демографические и расселенческие характеристики.

Так, геополитическое положение области будет более благоприятным, если рядом с ней граничат регионы, устойчивые в экономическом и политическом отношении, со сходными этническим и религиозным составом населения. Близость крупных промышленных центров, удобное транспортно-географическое положение позволяют использовать привозное сырье и топливо, обеспечивают связи по сбыту продукции. В связи с относительно небольшими размерами территории и высокой обеспеченностью транспортными путями, область характеризуется высокой проницаемостью пространства для инвестиционных вложений.

Инвестиции являются одним из важнейших элементов регионального рынка труда. Взаимосвязь инвестиционной активности региона и регионального рынка труда объясняется следующими обстоятельствами: во-первых, инвестиции выступают как фактор экономического роста региона; во-вторых, инвестиции можно рассматривать как механизм создания новых рабочих мест.

Инвестиционная активность региона во многом зависит от его экономического потенциала. Экономические ресурсы составляют все накопленные регионом и располагающиеся как на его территории, так и за его пределами материальные ценности, научные, интеллектуальные, информационные и трудовые ресурсы, включая предпринимательские способности, а также природные ресурсы. Обеспеченность региона ресурсами существенно влияет на состояние его хозяйства и рынка труда.

Демографическая ситуация в регионе, как и в стране в целом, определяет количественные характеристики функционирования рынка труда. Динамика численности населения по регионам Приволжского федерального округа представлена в табл. 7.

Таблица 7

Численность населения по регионам Приволжского федерального округа*
(на 1 января)

Регионы	Численность населения по годам, тыс. чел.				
	2009	2010	2011	2012	2013
1	2	3	4	5	6
Российская Федерация	142737	142833	142865	143056	143347,1
Приволжский федеральный округ	30053	29993	29880	29811	29 772,2
Республика Башкортостан	4059	4069	4072	4064	4 060,9
Республика Марий Эл	701	699	695	692	690,3
Республика Мордовия	845	839	834	825	818,6
Республика Татарстан	3774	3784	3787	3803	3 822,0
Удмуртская Республика	1528	1525	1520	1518	1 517,7

Окончание табл. 7

1	2	3	4	5	6
Чувашская Республика	1258	1256	1251	1247	1 243,4
Пермский край	2661	2649	2634	2631	2 634,5
Кировская область	1365	1353	1339	1328	1 319,1
Нижегородская область	3344	3327	3308	3297	3 289,8
Оренбургская область	2044	2042	2032	2024	2 016,1
Пензенская область	1398	1392	1384	1377	1 368,7
Самарская область	3222	3221	3215	3214	3 213,3
Саратовская область	2545	2535	2519	2509	2 503,3
Ульяновская область	1309	1302	1290	1282	1 274,5

* «Российский статистический ежегодник», 2012г., 2013г.

В целом по России, за период с 2009 по 2013 годы численность постоянного населения увеличилась на 610,1 тыс. человек. По Пензенскому региону, в 2013 году, по сравнению с 2009 годом, численность населения сократилась на 29,3 тыс. чел. и составила 1368,7 тыс. чел.

Население сократилось во всех регионах округа за исключением Республики Татарстан. Наибольшие потери населения за указанный период отмечаются в Кировской области (12,2 %) и Республике Мордовия (7,9 %), наименьшие – в Самарской области (0,8 %).

Важной демографической характеристикой населения региона является его половозрастная структура. За анализируемый период численность населения трудоспособного возраста в регионах округа уменьшилась на 692,3 тыс. человек, составив на начало 2013 года 17 756, 1 человек (60,5 % от общей численности, в России – 60,7 %). Наибольшее сокращение численности трудоспособного населения за указанный период произошло в Кировской области (8,6 %).

Для округа, также как и для России в целом, актуальна проблема старения населения, существенного изменения соотношения старших и младших возрастных групп в составе экономически активного населения.

Средний возраст населения округа составил 39,5 лет (в России – 39,1 года). Самым «молодым» регионом по среднему возрасту населения является Республика Башкортостан (38,2 года), наиболее «старым» – Пензенская область (41,4 года).

На начало 2013 года число лиц старше трудоспособного возраста в округе составило 7 027,3 тыс. человек или 23,6 % от общей численности населения (в России – 22,7 %).

С учетом проведения с 2007 года в Российской Федерации активной государственной демографической политики в целом по округу отмечается тенденция улучшения демографических показателей.

По итогам 2013 года по отношению к уровню 2009 года естественная убыль населения сократилась с 123,5 тыс. человек до 22,6 тыс. человек или на 81,7 % (в России с 470,3 до 2,6 тыс. чел или на 99,4 %).

В 7 регионах округа отмечен естественный прирост населения, в том числе впервые за длительный период времени в Республике Марий Эл (+397), Чувашской Республике (+849), Пермском крае (+1569), Оренбургской области (+1511).

Коэффициент естественной убыли населения в среднем по округу составил (-0,7) на 1000 человек населения (по России показатели смертности и рождаемости совпадают).

Наибольший коэффициент естественной убыли отмечается в Республике Мордовия (-4,5).

Общий коэффициент рождаемости на 1 тыс. населения в течение 2009-2013 годов вырос с 11,1 до 13,2 или на 18,9 % (по России на 17,7 %).

При этом наблюдается значительная дифференциация регионов округа по показателю коэффициента рождаемости от 15,3 в Удмуртской Республике до 9,9 в Республике Мордовия (в России – 13,3).

Особого внимания ситуация с рождаемостью требует в тех регионах, где уровень ниже, чем в целом по России и в среднем по федеральному округу (Республика Мордовия, Кировская, Нижегородская, Пензенская, Самарская, Саратовская и Ульяновская области).

В данных регионах также отмечается низкая динамика роста уровня рождаемости при сокращении числа женщин репродуктивного возраста.

За период 2009 – 2013 годов суммарный коэффициент рождаемости (среднее число детей, рождённых одной женщиной за весь репродуктивный период) в округе увеличился на 14,6 % и по итогам 2013 года составил 1,593 на 1 женщину (в России – 1,582).

Самый низкий показатель суммарного коэффициента рождаемости отмечался в Республике Мордовия (1,249), самый высокий – в Удмуртской Республике (1,825), который однако ещё далёк от уровня, обеспечивающего простое воспроизводство населения (2,1-2,2 ребёнка на одну женщину).

В региональном разрезе более высокий прирост суммарного коэффициента рождаемости демонстрируют регионы с изначально более высоким уровнем рождаемости, где у населения сохраняется устойчивая потребность иметь трех и более детей: Оренбургская область (33 %), Пермский край (32,9 %) и Республика Удмуртия (32,6 %).

По оценке, утвержденной Росстатом, численность населения Пензенской области на 1 января 2014г. составила 1360587 чел., в том числе: городского населения – 924882 чел., сельского – 435705 чел.

Численность населения Пензенской области на 1 января 2013г. составила 1368657 чел., в том числе: мужчин – 624836 чел., женщин – 743821 чел.

Динамика основных показателей естественного движения населения Пензенской области представлена в табл. 8.

Таблица 8

Основные показатели естественного движения населения*

Годы	На человек 1000 населения		
	родившихся	умерших	естественный прирост (убыль)
2008	10,2	16,3	-6,1
2009	10,3	15,8	-5,5
2010	10,2	15,9	-5,7
2011	10,1	15,2	-5,1
2012	10,8	14,9	-4,1
2013	10,6	14,7	-4,1

* Статистический справочник «Пензенская область 2013 в цифрах». – Пенза, 2014 г.

Динамика показателя рождаемости населения области за последние пять лет носит циклический характер. Так, до 2009 года численность родившихся возрастала, а в 2011 году, по сравнению с 2008-м, – снизилась на 0,1 человека. В целом можно говорить о некоторой положительной динамике. К 2012 году по отношению к 2008 году данный коэффициент увеличился на 0,6 человека и составил 10,8 человек на 1000 жителей.

За последние 5 лет показатель смертности в Пензенской области снизился с 15,8 до 14,7 на 1 000 жителей: в регионе умерло на 1,1 тыс. человек меньше, чем в 2009-м. Естественная убыль населения сократилась на 20,6 %.

При этом снизилось и количество людей, которые скончались в трудоспособном возрасте. Их в 2013 году умерло на 366 человек меньше, чем в 2012 г.

По состоянию на 1 мая 2014 г. в Пензенской области проживало 1358,7 тыс. чел. Численность населения с начала года уменьшилась на 1,9 тыс. чел., или на 0,1 %.

За январь-апрель 2014г. по сравнению с январем-апрелем 2013г. число родившихся увеличилось на 67 чел., или на 1,5 %, число умерших уменьшилось на 207 чел., или на 2,9 %. (рис. 7)



Рис. 7. Число родившихся и умерших, январь-апрель 2013 г., 2014 г.

Функционирование и развитие регионального рынка труда во многом зависит не только от численности населения, но и от трудовой активности населения региона, которую характеризует категория экономически активного населения. Поэтому анализ функционирования регионального рынка труда будет неполным без детального анализа структуры экономически активного населения.

Следует уточнить, что к экономически активному населению относится часть населения, обеспечивающая предложение своего труда для производства товаров и оказания разнообразных услуг. Структура экономически активного населения, как часть трудовых ресурсов, дает представление о востребованном количестве и качестве рабочих мест со стороны потенциальных работников. Динамика уровня экономической активности в регионах Приволжского федерального округа представлена в табл. 9.

Таблица 9

Уровень экономической активности населения
по регионам Приволжского федерального округа*

Регионы	Уровень экономической активности населения по годам, %					
	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Приволжский федеральный округ	**66,9**	**67,6**	**67,8**	**68,4**	**68,6**	**67,9**
Республика Башкортостан	65,1	66,6	65,8	67,4	66,7	65,5
Республика Марий Эл	67,9	66,6	68,6	68,9	68,5	68,4
Республика Мордовия	71,1	69,9	70,0	71,0	70,7	70,7
Республика Татарстан	67,1	67,9	69,0	69,6	70,4	70,9
Удмуртская Республика	70,0	71,8	70,4	71,6	71,7	70,1
Чувашская Республика	68,2	69,0	68,4	69,0	68,7	71,4
Пермский край	67,6	68,3	68,4	68,7	67,7	65,1
Кировская область	70,6	69,9	69,9	68,7	67,6	67,2
Нижегородская область	67,6	69,1	68,4	69,4	71,4	69,9
Оренбургская область	62,5	66,4	67,3	67,3	67,6	67,5
Пензенская область	63,8	62,4	62,3	63,4	65,5	65,5
Самарская область	70,1	68,5	68,5	68,8	69,3	68,5
Саратовская область	63,0	65,1	68,5	66,4	65,8	64,2
Ульяновская область	66,3	65,0	65,0	68,1	67,7	69,1

* Составлено по данным Федеральной службы государственной статистики.

Доля экономически активного населения в общей численности населения России и ее регионов до 2010 года была невысокой и составляла всего лишь около 50 %. Уровни экономической активности большинства регионов близки к среднероссийским значениям. При этом, если с 2008 по 2010 год уровень экономической активности в большинстве регионов России можно охарактеризовать как «топтание на месте» или даже как неко-

торую регрессию (например, как в Мордовии, Пензенской области), то 2010–2012 годы характеризуются ростом экономической активности.

Уровень экономической активности населения в целом по ПФО в 2013 году по сравнению с 2008 г (66,9 %) повысился на 1,0 % и составил 67,9 %.

В 2013 году из регионов Приволжского федерального округа самый высокий уровень экономической активности населения был отмечен в Чувашской Республике (71,4 %) и Республике Татарстан (70,9 %), наименьший – в Саратовской области (64,2 %).

В Пензенском регионе уровень экономической активности населения имеет разнородную динамику. Так, например, за период с 2008 года и до 2010 года он постепенно снижался (с 63,8 до 62,3 %), а в 2011 -2013 годах наблюдается резкий всплеск экономической активности в регионе: рост на 3,2 %. Численность экономически активной молодежи за анализируемый период, так же, как и общая численность молодежи, имеет тенденцию к увеличению.

Среди экономически активного населения преобладает мужская его часть. В среднем по России на долю экономически активных мужчин приходится около 65 %.

Уровень экономической активности среди городских жителей выше, чем среди сельских. На наш взгляд, это объясняется тем, что пик трудовой активности на селе приходится на период с весны до осени, т.е. период посевных и уборочных сельскохозяйственных работ. Именно в это время большинство сельских жителей является занятым. В остальное время года больше 50 % сельчан – безработные.

Экономически активное население включает в себя занятых и безработных. В соответствии с Федеральным законом «О занятости населения в Российской Федерации», занятыми считаются граждане: работающие по трудовому договору; самостоятельно обеспечивающие себя работой, предприниматели; избранные, утвержденные или назначенные на оплачиваемую должность; проходящие военную службу, служащие в органах внутренних дел; трудоспособные учащиеся любых очных учебных заведений; выполняющие работы по гражданско-правовым договорам (договорам подряда); временно отсутствующие на работе (отпуск, болезнь, переподготовка и т.п.)[44].

В составе экономически активного населения, как в среднем по России, так и в большинстве ее регионов, большую его часть составляют лица, относящиеся к категории занятых (табл. 10).

[44] Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.91 г., №1032-1 (с последующими изменениями и дополнениями).

Таблица 10

Структура экономически активного населения
по регионам Приволжского федерального округа*

Регионы	В %, по годам									
	2009		2010		2011		2012		2013	
	Занят	Без-раб.	Занят	Без-раб.	Занят	Без-раб.	Занят	Без-раб.	Занят	Без-раб.
Российская Федерация	62,0	8,3	62,7	7,3	63,9	6,5	64,9	5,5	64,7	5,5
Приволжский федеральный округ	61,8	8,6	62,7	7,6	63,9	6,5	64,9	5,3	64,6	4,9
Республика Башкортостан	60,5	9,2	59,9	8,9	62,2	7,6	62,7	6,1	61,5	5,8
Республика Марий Эл	59,0	11,5	61,4	10,5	61,9	10,1	64,1	6,5	64,9	5,2
Республика Мордовия	66,3	5,2	66,2	5,4	67,3	5,2	67,2	4,9	67,7	4,4
Республика Татарстан	62,2	8,4	64,7	6,2	66,4	4,7	67,5	4,1	67,9	4,0
Удмуртская Республика	65,5	8,8	63,8	9,3	66,7	6,9	67,4	6,0	65,8	5,7
Чувашская Республика	61,0	11,6	61,8	9,5	63,6	7,8	64,7	5,9	67,9	5,7
Пермский край	61,5	9,9	62,7	8,3	63,6	7,5	63,5	6,3	60,8	6,5
Кировская область	62,3	10,9	63,9	8,6	63,0	8,3	62,8	7,1	63,7	5,6
Нижегородская область	63,9	7,5	63,1	7,7	64,4	7,2	67,5	5,4	66,8	4,3
Оренбургская область	60,5	8,8	62,4	7,2	63,1	6,3	64,0	5,4	64,1	4,9
Пензенская область	57,4	8,1	58,3	6,4	60,0	5,4	62,3	4,9	62,4	4,8
Самарская область	64,3	6,1	64,6	5,8	65,3	5,1	66,9	3,4	66,6	3,2
Саратовская область	59,4	8,8	64,2	6,3	62,4	6,0	62,2	5,4	61,0	5,2
Ульяновская область	59,2	8,9	59,3	8,8	63,4	6,8	63,9	5,6	65,6	5,5

* Составлено по данным Федеральной службы государственной статистики.

Пензенская область не является исключением. Преобладающая часть экономически активного населения (в среднем 59,4 % за весь анализируемый период) занята в экономике региона.

Самой многочисленной является группа лиц в возрасте от 40 до 44 лет – примерно 16 % от общей численности занятого населения. Далее в порядке

убывания следуют занятые в возрасте 45-49 лет (около 14 %) и представители молодежи старшей возрастной категории 25-29 лет (около 13 %).

Таким образом, большая часть занятого населения Пензенской области представлена гражданами в активном трудоспособном возрасте. В других регионах Российской Федерации наибольшая доля (около 30 %) также приходится на граждан в возрасте 40-49 лет, т.е. на наиболее трудоспособный возраст.

Наибольший уровень занятости (в % от численности населения в возрасте 15-72 лет) по итогам 2013 г. – в Республике Татарстан (67,9 %) и Чувашской Республике (67,9 %), наименьший – в Саратовской области (61,0 %). Максимальный уровень безработицы (в % от численности экономически активного населения) в ПФО – в Пермском крае (6,5 %), также высокий уровень отмечен в Республике Башкортостан (5,8 %), в Удмуртской Республике (5,7 %) Чувашской Республике (5,7 %), и наименьший – в Самарской области (3,2 %) (таблица 4).

Бóльшую долю в численности занятых в экономике составляют мужчины. Так, за анализируемый период в среднем 52 % занятых – мужчины, 48 % – женщины. Это связано с тем, что мужчины более мобильны на рынке труда, им легче найти подходящую работу.

Усиление экономической активности, возвращение к жизни ведущих предприятий города и области сказалось на увеличении численности занятых в экономике с 57,4 % в 2009 году до 62,4 % в 2013 году.

Пензенская область имеет промышленно-аграрный профиль. На долю промышленности приходится около трети валового регионального продукта (ВРП), на долю сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности – пятая часть ВРП. Данный факт непосредственным образом сказался на структуре занятого населения.

Характерной особенностью Пензенского региона является увеличение численности занятых в отраслях материального производства. Преобладающая часть занятого населения (более 59 %) сосредоточена на крупных и средних предприятиях. Так, по Пензе отмечается увеличение численности занятых на предприятиях легкой промышленности – на 8,6 %, в лесной, бумажной и деревообрабатывающей – на 2,9 %, в медицинской – на 1 %.

Структурные преобразования в экономике коренным образом изменили характер трудовых отношений, динамику и уровень спроса на рабочую силу, профессионально-квалификационные требования к работникам со стороны работодателей. По Пензенской области динамика потребности в рабочей силе выглядит следующим образом (табл. 11).

Так, 85 % потребности в работниках приходится на города Пензу и Заречный, и только 15 % на остальные города и районы области. 61 % общего числа заявленных вакансий приходится на государственный и 39 % – на негосударственный сектор. По отраслям экономики наибольший спрос на

рабочую силу сохраняется на предприятиях торговли (40 %), отраслей обрабатывающего и промышленного производства (17 %), других отраслей (10 %), наименьший (2 %) – в органах управления, кредитования, финансирования и страхования (3 %).

Таблица 11

Потребность в рабочей силе, чел.

(на 1 января)

Отрасль экономики	Год				
	2009	2010	2011	2012	2013
Обрабатывающие и промышленные производства	488	275	720	792	687
Производство электроэнергии, газа и воды	62	35	78	101	85
Сельское хозяйство	297	229	732	739	371
Строительство	218	75	217	253	233
Оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, бытовых изделий	1485	385	1005	1024	707
Транспорт и связь	151	84	179	218	203
Финансовая деятельность	50	26	46	52	50
Операции с недвижимым имуществом, аренда и представление услуг	246	138	358	403	353
Образование	447	197	509	508	473
Здравоохранение, предоставление соц.услуг	174	103	173	176	186
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	269	148	326	354	332
Прочие	406	213	489	500	430
Итого	4293	1908	4832	5120	4110

* Составлено по данным ФГСЗН по Пензенской области

В большинстве приведенных отраслей спрос на рабочую силу увеличился многократно. Так, за анализируемый период, практически в 7 раз увеличился спрос на специалистов в строительстве, в более чем в 20 раз – в торговле и общественном питании, в здравоохранении, соцобеспечении и культуре.

В настоящее время в регионе наблюдается тенденция увеличения спроса на квалифицированных работников широкого профиля и новых профессий, что вызвано требованиями рынка. В соответствии с мониторингом, проводимым службой занятости, наиболее востребованы на областном рынке труда: станочники (токари, фрезеровщики и т.д.), слесари, наладчики оборудования, электрики, электромонтеры, электрогазосварщики, строители (каменщики, штукатуры-маляры, бетонщики, плотники кровельщики, дорожники), водители, машинисты кранов, бульдозеров и другой техники, рабочие неквалифицированного труда. Вакантными остаются должности инженера-программиста, инженера-конструктора, инженера-технолога, мастера, главного бухгалтера и в частных фирмах. Имеет место спрос на продавцов уличной торговли, поваров, кондитеров, барменов, санитарок, разнорабочих. Возникла потребность в работниках новых профессий для управленческого звена, в ином типе руководителя.

Предприятиям и организациям сельских районов области требовались сезонные рабочие, механизаторы, водители, скотники, доярки, рабочие-строители, рабочие-станочники, слесари, электрогазосварщики, вальщики леса, лесники, повара. В отдаленные районы требовались врачи, учителя иностранного языка, агрономы, зоотехники, ветврачи, главные инженеры сельскохозяйственных предприятий, главные бухгалтеры.

Вместе с тем сложилась острая диспропорция между спросом на работников традиционно низкой профессиональной квалификации и возможностями удовлетворения этого спроса. Продолжительное несоответствие спроса и предложения на рынке труда оказывает существенное влияние на поведение субъектов рынка труда – усиливает напряженность на рынке труда, ведет к росту застойной и скрытой безработицы, создает основу для формирования теневого рынка труда. Уточним, что в соответствии с Федеральным законом «О занятости населения», безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней[45].

За последние пять лет уровень безработицы по Приволжскому федеральному округу в целом снизился на 2 %, по Пензенскому региону – на 4,6 % (табл. 12).

Таблица 12

Уровень безработицы по регионам Приволжского федерального округа*

Регионы	Уровень безработицы по годам, %					
	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Российская Федерация	6,2	8,3	7,3	6,5	5,5	5,5
Приволжский федеральный округ	6,2	8,6	7,6	6,5	5,3	4,9
Республика Башкортостан	5,2	9,2	8,9	7,6	6,1	5,8
Республика Марий Эл	9,1	11,5	10,5	10,1	6,5	5,2
Республика Мордовия	2,7	5,2	5,4	5,2	4,9	4,4
Республика Татарстан	4,9	8,4	6,2	4,7	4,1	4,0
Удмуртская Республика	7,8	8,8	9,3	6,9	6,0	5,7
Чувашская Республика	8,0	11,6	9,5	7,8	5,9	5,7
Пермский край	8,3	9,9	8,3	7,5	6,3	6,5
Кировская область	7,2	10,9	8,6	8,3	7,1	5,6
Нижегородская область	5,7	7,5	7,7	7,2	5,4	4,3
Оренбургская область	6,9	8,8	7,2	6,3	5,4	4,9
Пензенская область	**7,6**	**8,1**	**6,4**	**5,4**	**4,9**	**4,8**
Самарская область	4,2	6,1	5,8	5,1	3,4	3,2
Саратовская область	7,8	8,8	6,3	6,0	5,4	5,2
Ульяновская область	7,0	8,9	8,8	6,8	5,6	5,5

* Составлено по данным Федеральной службы государственной статистики.

[45] Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.91г., №1032-1 (с последующими изменениями и дополнениями).

Показатели уровня безработицы значительно различаются между регионами РФ: наибольшие фиксируются в регионах с высокой численностью населения. Как правило, безработица выше там, где преобладают предприятия ВПК, легкой промышленности, машиностроения; в регионах с развитой добывающей промышленностью (кроме угольной) и устойчивым АПК – ситуация более благополучная.

В 2008 году уровень безработицы в Пензенском регионе, по сравнению с другими регионами, несколько ниже, хотя и близок к общероссийскому. Наметившаяся устойчивая тенденция к снижению уровня безработицы, в первую очередь, обусловлена постепенным выходом российской экономики из кризиса (табл. 13).

Таблица 13

Динамика уровня безработицы в Пензенской области*

Показатели	Годы						
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Общий уровень безработицы, %	7,6	8,1	6,4	5,4	4,9	4,8	4,5
Уровень зарегистрированной безработицы, %	0,95	1,5	1,3	1,1	0,96	0,96	0,95

* Составлено по данным Федеральной службы государственной статистики по Пензенской области и ФГСЗН.

Федеральная служба государственной статистики, характеризуя уровень безработицы по Пензе, приводит показатели, значительно отличающиеся от показателей ФГСЗН. Внушительный разрыв между общей и регистрируемой безработицей составляет одну из наиболее парадоксальных черт регионального рынка труда. Следует подчеркнуть, что это расхождение имеет устойчивый и системный характер. За анализируемый период не было ни одного года, когда уровень регистрируемой безработицы хотя бы отдаленно приближался к уровню общей безработицы. Такое расхождение в показателях, как уже было отмечено выше, может объясняться, во-первых, тем, что методика расчета уровня безработицы Федеральной службы государственной статистики по Пензенской области и ФГСЗН различается; во-вторых, что более важно, имеет место скрытая безработица.

Анализ зарегистрированной безработицы показывает, что начиная с 2009 г. по 2014 г. идет тенденция к снижению безработицы, и в 2014 году уровень зарегистрированной безработицы составил 0,95 %.

Высокий уровень регистрируемой безработицы отмечается и в муниципальных образованиях, где рынок труда определяют в основном предприятия ВПК. Так, в г. Кузнецке уровень официально регистрируемой безработицы составляет, в среднем, 3,7 %, в г. Заречном – 2,89 %. Ухудшение финансово-экономических показателей агропромышленных предприятий привело к повышению уровня безработицы в ряде сельскохозяйственных районов. Так, в Вадинском районе уровень официально зарегистрирован-

ной безработицы составляет 3,9 %, в Иссинском – 5,88 %, в Малосердобинском – 7,8 %.

Оценить действительные масштабы безработицы довольно трудно. Наряду с зарегистрированной существует и скрытая безработица (вынужденные отпуска, неполная рабочая неделя). Кроме того, в числе скрытой безработицы достаточно большую долю составляет официально не фиксируемая «теневая» занятость по найму и индивидуальная трудовая деятельность. Невозможность ее учета создает искаженное представление о динамике занятости. Значительная часть работников, не имеющих официального трудового дохода, либо имеет «теневой» доход, либо за ними сохраняется временно не функционирующее рабочее место.

Важной особенностью функционирования регионального рынка труда является четко выраженная тенденция сохранения достаточно высокого уровня напряженности, характеризующаяся количеством зарегистрированных безработных, приходящихся на одну заявленную вакансию. Динамика коэффициента напряженности рынка труда в регионах Приволжского федерального округа представлена в табл. 14.

Таблица 14

Коэффициент напряженности рынка труда регионов Приволжского федерального округа*

на 1 января

Регионы	Число безработных на одну заявленную вакансию (коэффициент напряженности) чел./вак					
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Приволжский федеральный округ	2,2	5,0	1,9	1,1	0,7	0,5
Республика Башкортостан	1,4	3,6	2,1	1,2	0,9	0,5
Республика Марий Эл	1,2	4,3	2,5	1,6	0,6	0,7
Республика Мордовия	2,0	4,8	2,5	1,3	0,6	0,4
Республика Татарстан	1,1	9,1	4,3	1,4	0,9	0,4
Удмуртская Республика	1,4	5,4	1,7	1,1	0,8	0,5
Чувашская Республика	1,2	8,3	2,9	0,6	0,4	0,3
Кировская область	1,8	8,5	2,5	1,0	0,7	0,7
Нижегородская область	1,1	5,5	2,7	1,6	1,2	0,2
Оренбургская область	0,6	2,5	0,8	0,7	0,4	0,9
Пензенская область	**1,1**	**4,9**	**2,8**	**1,6**	**1,2**	**0,5**
Пермский край	0,7	2,2	1,2	0,7	0,7	0,6
Самарская область	1,7	7,8	2,0	1,2	0,7	0,4
Саратовская область	1,1	3,5	1,1	0,9	0,5	0,4
Ульяновская область	1,9	4,4	1,3	1,1	0,7	0,4

* Составлено по данным Областного комитета статистики.

Как правило, в регионах с наивысшим уровнем безработицы более высокой является и напряженность на рынке труда, и наоборот. Однако по Пензенской области складывается совершенно противоположная ситуация:

чем выше уровень безработицы, тем ниже коэффициент напряженности, и наоборот. Данный факт весьма специфичен, т.к. общероссийская динамика соответствует устоявшемуся подходу.

Ситуацию на рынке труда региона характеризует показатель продолжительности безработицы. Анализ продолжительности безработицы в целом по РФ за анализируемый период показывает, что среднее время поиска работы в Пензенском регионе составляет 5,5 месяца (табл. 15).

Таблица 15

Продолжительность поиска работы в 2013 г.*, мес.

Регионы	Количество месяцев
Приволжский федеральный округ	7,6
Республика Башкортостан	7,2
Республика Марий Эл	7,7
Республика Мордовия	8,4
Республика Татарстан	7,1
Удмуртская Республика	7,0
Чувашская Республика	5,6
Пермский край	8,3
Кировская область	6,0
Нижегородская область	6,9
Оренбургская область	8,2
Пензенская область	8,4
Самарская область	7,7
Саратовская область	9,4
Ульяновская область	8,5

* Составлено по данным Федеральной службы государственной статистики

Следует отметить важность этого показателя с точки зрения оценки степени «хронической» безработицы. Уровень хронической безработицы определяется долей лиц, ищущих работу более одного года, среди всех зарегистрированных безработных.

Уровень «хронической» безработицы имеет тенденцию к снижению. Если в 2009 году из всех зарегистрированных безработных 835 человек находились в поиске подходящей работы более 1 года, то в 2014 году – гораздо меньше – 715 человек. Таким образом, продолжительность безработицы сокращается, что является стимулом к достижению устойчивости функционирования системы рынка труда региона (табл. 16).

При анализе уровня безработицы, как показателя устойчивого развития регионального рынка труда, важное значение имеет информация о составе и структуре безработных, а также тенденциях их изменения. Речь идет об удельном весе безработных, находящихся на рынке труда в зависимости

от: причин «попадания» на рынок труда, половой принадлежности, имеющегося образования, возраста и т.д.

Таблица 16

Распределение безработных по продолжительности периода безработицы в Пензенском регионе*, чел.

Время поиска работы	Годы					
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
до 1 мес.	1513	1259	1320	954	1033	479
от 1 до 4 мес.	4290	3375	3074	2682	2620	2445
от 4 до 8 мес.	3083	2224	1781	1617	1505	2146
от 8 мес. до 1 года	1638	1189	998	944	927	817
более 1 года	835	730	563	631	708	715

* Составлено по данным ФГСЗН по Пензенской области.

На рынке труда Пензенского региона большую часть среди безработных составляют лица, уволенные по собственному желанию, уволенные в связи с ликвидацией организации, либо прекращении деятельности индивидуального предпринимательства (рис. 8), выпускники образовательных учреждений (рис. 9).

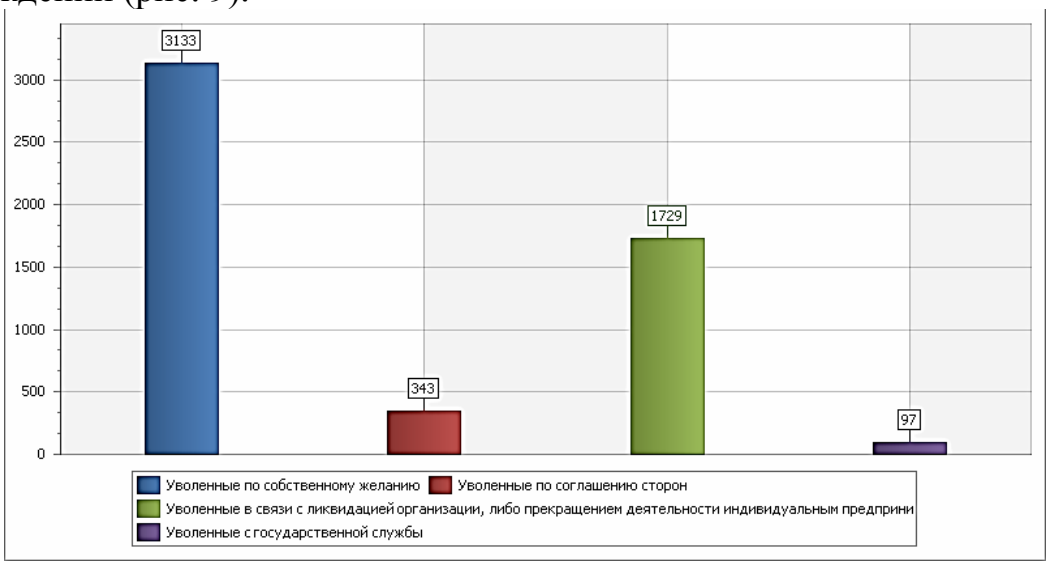


Рис. 8. Численность безработных по причинам прекращения трудовой деятельности за первый квартал 2014 года, чел.

Однако за фразой «уволенные по собственному желанию» могут скрываться достаточно весомые причины, например, такие как: низкая заработная плата или длительные задержки выплаты заработной платы, тяжелые условия или характер труда. В качестве самостоятельных выделяются и такие причины безработицы, как увольнения в связи с переменой места жительства, состоянием здоровья, личными семейными обстоятельствами, которые в большинстве случаев также происходят по желанию самих работников. Удельный вес «добровольных» уходов составляет в среднем за

анализируемый период 40 %, удельный вес вынужденных уходов – около 21 % от общей численности официально зарегистрированных безработных. Даже с учетом возможной маскировки части «вынужденных» увольнений под «добровольные», не вызывает сомнений, что на региональном рынке труда выбытие по инициативе самих работников – важнейший источник пополнения безработицы.

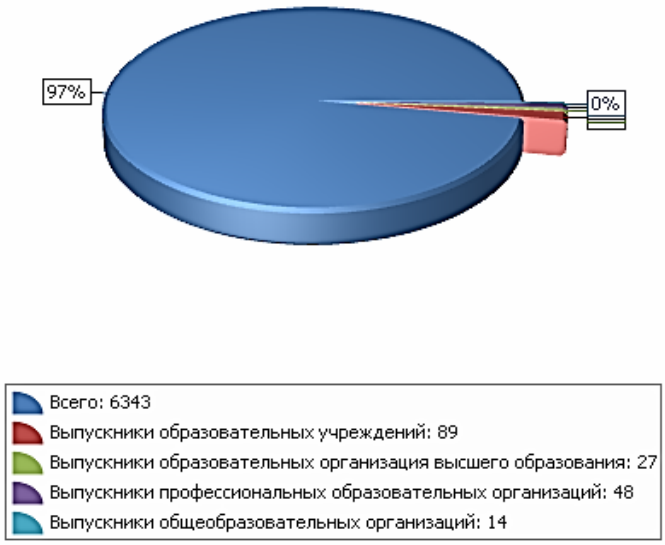


Рис. 9. Численность безработных граждан, впервые ищущих работу за первый квартал 2014 года, чел.

Причины незанятости по различным социально-демографическим группам имеют достаточно предсказуемый характер. Среди сельских жителей чаще, чем среди городских, безработные не имеют опыта трудовой деятельности и потеряли работу после окончания сезонной работы. Городская безработица в большей мере, чем сельская, пополняется за счет увольнений по собственному желанию. Среди мужчин безработные, уволившиеся по собственному желанию, встречались чаще (почти на треть), в то время как уволенные по сокращению штатов – реже (также почти на треть), чем среди женщин.

Весьма сложной остается ситуация с женской безработицей. Мнение о том, что безработица имеет женское лицо, остается неизменным. За первый квартал 2014 года в числе официально зарегистрированных безработных, женщин в 1,5 раза больше (3938 чел.), чем мужчин (2664 чел.).

Возможно, такой дисбаланс заключается в значительной разнице предложения вакантных мест для неработающих мужчин и женщин со стороны работодателей. Женщинам намного труднее найти подходящую работу. В итоге, гендерная асимметрия на рынке труда возникает по следующим причинам:

– женская рабочая сила менее мобильна;

– мужчины, в случае потери работы, более активны на рынке труда и не прекращают ее поиск;

– даже при условии одинаковой активности женщин и мужчин в процессе поиска работы вероятность трудоустройства мужчин более высока;

– эффект повышения уровня женской безработицы за счет относительно низкой вероятности трудоустройства значительно превосходит эффект снижения уровня безработицы из-за оттока женской рабочей силы в состав экономически неактивного населения.

Женщины ощущают неравенство возможностей, прежде всего, при трудоустройстве и в процессе должностного роста. Заведомо предвзятое мнение о том, что женщина менее профессиональна, умна и логична, чем ее коллега-мужчина, является одной из основных причин отказа в трудоустройстве, наряду с такими, как необходимость предоставления ей льгот как матери малолетних детей и нежелание работодателя соблюдать ограничения, обусловленные психофизиологическими особенностями женщины. Здесь дискриминация не только несправедлива, но и неэффективна, поскольку способности женщин не используются наилучшим образом.

За анализируемый период региональному рынку труда была присуща весьма высокая численность безработных лиц с высшим и средним профессиональным образованием (рис. 10).

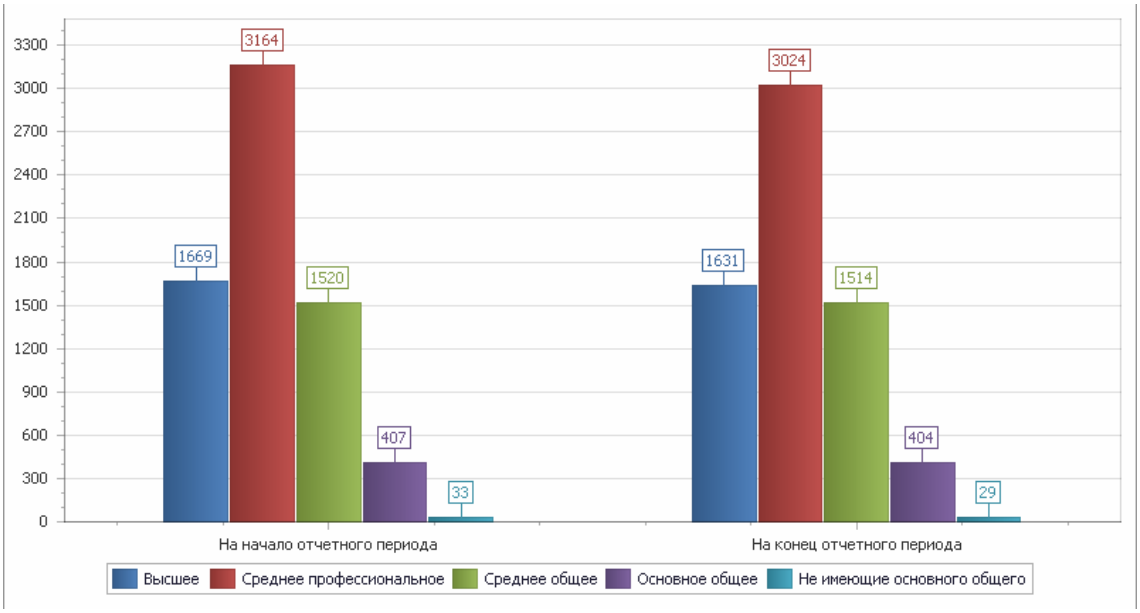


Рис. 10. Численность безработных (по уровню образования) за первый квартал 2014 года, чел.

Считается, что чем выше уровень образования, тем более производителен и качественен труд работников. С этим нельзя не согласиться, т.к. более высокий уровень образования предполагает больший объем знаний и умений, и, следовательно, бóльшую востребованность на рынке труда.

Однако за последние годы в Пензенском регионе, наоборот, отмечается рост безработицы среди данной категории граждан. Возможно, это объясняется тем, что лица с более высокими профессиональными навыками претендуют и на более высокую заработную плату, которую готовы платить не все работодатели.

Одной из особенностей рынка труда Пензенского региона является «молодая» безработица, что подтверждается данными, представленными на рис. 11.

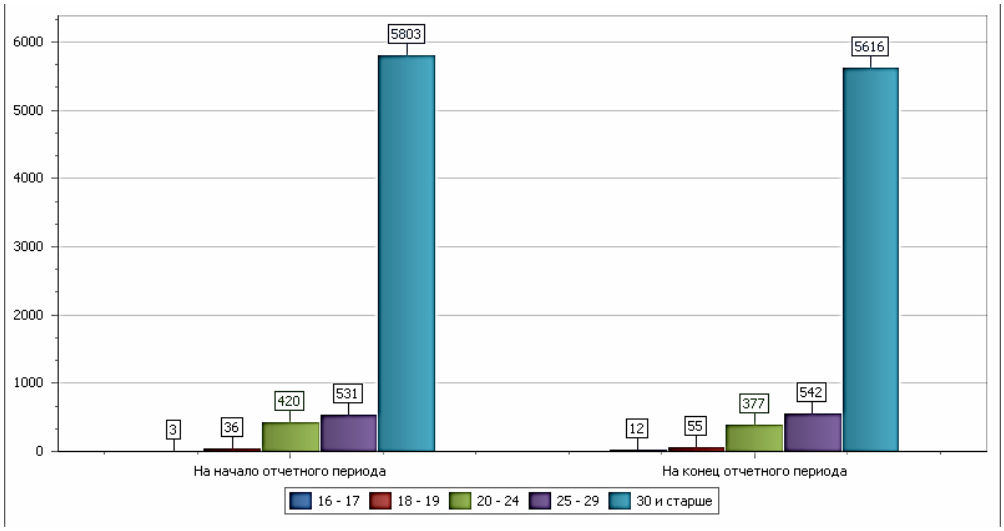


Рис. 11. Численность безработных (по возрасту) за первый квартал 2014 года, чел.

К концу первого квартала 2014 года в числе официально зарегистрированных безработных доля лиц в возрасте от 20 до 24 лет составляет 6 % (377 чел.), от 25 до 29 лет – 8 % (542 чел.), от 30 и старше – 85 % (5616 чел.). Напомним, что в данном случае речь идет только о *зарегистрированных* молодых безработных, что составляет менее четверти реальной безработицы.

Возрастающая молодежная безработица существенно дестабилизирует ситуацию на рынке труда региона, усиливает социальную напряженность, наносит большой моральный и психологический урон развитию личности.

На молодежном рынке труда наблюдается некоторое несоответствие между структурой потребностей и структурой выпуска специалистов. Количество обучаемых по той или иной профессии не соответствует потребностям предприятий и организаций, функционирующих в том или ином регионе. Как результат – серьезные сложности с трудоустройством.

Высокий уровень безработицы среди молодежи на региональном рынке труда обусловлен следующими причинами.

1. Отсутствием необходимой квалификации и трудовых навыков у молодежи. В итоге преимущества при принятии на работу отдаются квалифицированным работникам. Это снижает шанс трудоустройства молодежи; сказывается нежелание предпринимателей нести дополнительные финансовые и организационные издержки, связанные с профессиональным обу-

чением молодых людей, не имеющих необходимой для предприятия профессии.

2. Отсутствием привычки работать в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, устанавливаемыми работодателями.

3. Необходимостью предоставления ряда льгот, предусмотренных Трудовым кодексом в отношении подростков.

4. Увольнением молодых рабочих-юношей с предприятий в связи с призывом в Вооруженные силы и уход молодых женщин в длительный отпуск, связанный с рождением и воспитанием ребенка.

5. Совмещением значительной частью молодежи работы с учебой, что создает дополнительные трудности для предприятия (необходимость предоставления учебного отпуска, очередного отпуска в летнее время, стремление учащихся работать в первую смену и др.).

Молодежная безработица также вызвана тем, что сама молодежь с высоким уровнем образования отличается и более высокими требованиями к работе, поэтому подбор рабочего места для нее проблематичен. Однако оценка уровня подготовленности большей части молодежи не соотносится с их притязаниями при трудоустройстве: не имея достаточного уровня работы и профессиональных знаний, они претендуют на высокую заработную плату. Свидетельством тому являются опросы работодателей, которые, в большинстве своем, дают относительно низкую оценку профессиональным качествам претендентов на вакантные места из числа молодых специалистов.

Одним из важнейших факторов, определяющих особенность функционирования регионального рынка труда и степень его устойчивого развития, является состояние внутреннего рынка труда предприятий. Особенно это важно для Пензенского региона, где большинство предприятий – промышленные гиганты.

В 2014 году на рынке труда Пензенского региона большую часть среди безработных граждан, осуществляющих трудовую деятельность, составили лица, уволенные по собственному желанию и лица, уволенные в связи с ликвидацией организации, либо прекращении деятельности индивидуального предпринимательства. Выбыло по различным причинам 6343 чел., из них 3133 чел. (49,3 %) уволилось по собственному желанию и 1729 чел. уволилось по причине ликвидации организации, либо прекращении деятельности индивидуального предпринимательства (27,2 %).

Можно заметить, что четко выраженной тенденции к снижению численности безработных по причине высвобождения не существует. Имеют место некоторые колебания.

Высвобождения вносят особенно весомый вклад в безработицу среди лиц активного и предпенсионного возраста, но для молодежи и пенсионеров этот фактор является малозначимым. Молодые люди в большинстве

случаев увольняются сами, тогда как у пожилых вход в безработицу очень часто следует сразу же за их выходом на пенсию.

Среди основных причин высвобождения можно выделить: снижение объемов выпуска продукции, реорганизация предприятия с последующей переориентацией производства, изменение формы собственности и как крайний случай – ликвидация предприятия по причине банкротства и финансовой несостоятельности. Дальнейшее развитие тенденции высвобождения излишней рабочей силы способно привести к росту уровня безработицы и усилить напряженность на региональном рынке труда.

По видам экономической деятельности признанные безработными граждане распределяются следующим образом: обрабатывающие производства, производство электроэнергии, газа и воды – 16,8 %, сельское хозяйство – 8,2 %, строительство – 3,3 %, транспорт и связь – 4,4 %, торговля – 8,8 %, государственное управление и обеспечение военной безопасности – 7,4 %, операции с недвижимым имуществом – 5,0 %, образование – 5,0 %, здравоохранение – 5,6 %, прочие коммунальные услуги – 5,7 %.

В целях предотвращения роста напряженности на рынке труда разработан план по организации трудоустройства работников предприятий, осуществляющих высвобождение персонала, а также техническую модернизацию производства. Сформирован перечень предприятий и инвестиционных проектов, на которых планируется трудоустройство высвобождаемых работников. Определены организации, осуществляющие модернизацию производства и планирующие опережающее профессиональное обучение.

Организовано 146 ярмарок вакансий рабочих и учебных мест.

Переход в разряд безработных может осуществляться как из состояния занятости, так и из состояния экономической неактивности, причем в последнем случае это могут быть либо лица, возвращающиеся на рынок труда, либо лица, вступающие на него впервые.

Среди возвращающихся на рынок труда важно различать две разные подгруппы. Первая – это перешедшие в состояние неактивности сразу после того, как оставили прежнее место работы (например, работавшие женщины, решившие посвятить себя воспитанию детей). Вторая – это перешедшие в неактивность с предварительным «заходом» в безработицу (например, «отчаявшиеся» в успешности поиска работы).

Межрегиональная мобильность (миграция) также играет важную роль в анализе устойчивости развития регионального рынка труда. Это особенно актуально, когда в отдельных регионах страны имеет место нестабильная политическая ситуация и обострение межнациональных отношений, что приводит к перемещению большого числа мигрантов по регионам страны и оказывает дополнительное давление на рынок труда.

В январе-апреле 2014 г. в область прибыло 11201 чел. (в январе-апреле 2013 г. – 11197), выбыло 10889 чел. (в январе-апреле 2013 г. – 11973) (табл. 17).

Таблица 17

Общие итоги миграции в Пензенском регионе
(сравнительный анализ 2013 г., 2014 г.)

	Январь-апрель 2014			*Январь-апрель 2013*		
	число прибывших	*число выбывших*	*миграционный прирост, убыль(-)*	*число прибывших*	*Число выбывших*	*миграционный прирост, убыль(-)*
Миграция	11201	10889	312	11197	11973	-776
из нее: в пределах России	9469	10366	-897	10142	11878	-1736
в том числе: внутрирегиональная	5956	5956	-	7142	7142	-
межрегиональная	3513	4410	-897	3000	4736	-1736
международная миграция	1732	523	1209	1055	95	960
в том числе: со странами СНГ	1620	463	1157	997	83	914
с другими зарубежными странами	112	60	52	58	12	46

Общий миграционный прирост населения за январь-апрель 2014 г. составил 312 чел. (миграционная убыль в январе-апреле 2013г. – 776 чел.). За анализируемый период в Пензенском регионе, так же как и в целом по России наблюдается рост миграционных процессов. Так, например, приток населения из стран СНГ в 2014 г.по сравнению с 2013 г. вырос на 623 чел.

Аналогичная тенденция прослеживается и по привлекаемой иностранной рабочей силы из за рубежа. В 2014 г. в организации и на предприятия прибыло представителей «дальнего зарубежья» – 112 чел., а в 2013 г. – 58 чел. В настоящее время столь малое количество привлекаемой иностранной рабочей силы не оказывает заметного влияния на региональный рынок труда. Ее доля в 2014 г. составила всего 0,99 %, а в 2013 г. – 0,51 %.

На пути формирования инновационного потенциала общества необходим комплексный подход к разработке и реализации политических, экономических, финансовых организационных мер как на федеральном, так и на региональном уровнях. Активное государственное вмешательство в научно-технический потенциал общества обусловлен, прежде всего, необходимостью повышения его уровня, отвечающего вызовам времени.

Важное значение имеет исследование трудового потенциала на региональном уровне, как для конкретной территории, так для страны в целом, поскольку он позволяет оценить совокупные трудовые возможности насе-

ления, рабочей силы не только на настоящий момент времени, но и потенциальные возможности на дальнейшую перспективу с учетом характерных для данной территории особенностей. Несомненно, каждый регион обладает своей спецификой функционирования и развития, которая находит отражение в отраслевом развитии, и формировании инновационного трудового потенциала.

В экономической науке пока не разработано единых показателей, позволяющих оценить или измерить инновационный трудовой потенциал. Сложность анализа состояния трудового потенциала, в том числе и инновационного трудового потенциала, заключается в динамичности процессов связанных с его воспроизводством, формированием и использованием. Соответственно это обстоятельство приводит к необходимости комплексного изучения социально-экономических и демографических процессов, закладывающих основу для формирования и его использования.

Существенное влияние на формирование инновационного трудового потенциала в наибольшей степени оказывают факторы, которые дают представление о трудовом потенциале в целом и степени удовлетворенности в нем регионального хозяйства. Среди таких факторов, прежде всего, следует отметить социально-демографические, которые позволяют дать как количественную, так и качественную характеристику инновационному трудовому потенциалу. Важное место отводится показателям, позволяющим проанализировать численность занятых, численность трудоспособного населения, а также образовательный уровень и научный уровень развития инновационного трудового потенциала.

Для анализа инновационного трудового потенциала и выявления региональных особенностей его формирования целесообразно охватить длительный временной период. Официальные данные федеральной и региональной статистики позволяют провести достаточно полный анализ.

Так, общая численность населения в Пензенской области за период с 2009 по 2013 г. сократилась почти на 300000 (2,1 %). Однако, учитывая важный критерий оценки инновационного трудового потенциала – трудоспособный возраст, следует провести его анализ.

На рис. 12 представлена динамика половозрастного состава влияющего на структуру инновационного трудового потенциала региона, установленного с учетом возрастного критерия законодательством РФ: лица от 0 до 15 лет не входящие в состав трудоспособного населения – моложе трудоспособного возраста; женщины в возрасте 16-54 лет и мужчины 16-59 лет относящиеся к трудоспособному возрасту; и соответственно женщины старше 55, мужчины 60 лет перешагнувшие трудоспособный возраст, по причине выхода на пенсию – старше трудоспособного возраста.

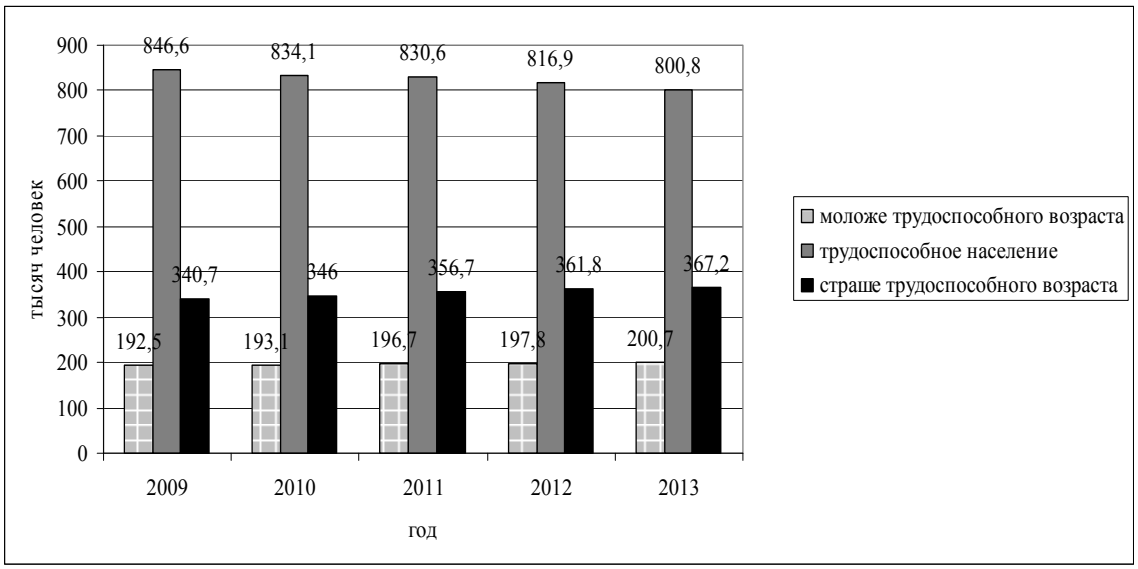


Рис. 12. Распределение численности населения по возрастам с учетом критерия – трудоспособного возраста в Пензенской области[46]

Так, за общий период с 2009 по 2013 год, население моложе трудоспособного возраста увеличилось на 8200 человек (4,1 %), трудоспособного возраста сократилось на 45800 человек (5,4 %), старше трудоспособного населения увеличилось на 26500 человек (7,5 %).

В соответствии с проведенным анализом, в Пензенской области наблюдается значительное сокращение населения в трудоспособном возрасте, на фоне увеличения численности лиц моложе трудоспособного населения и лиц старше трудоспособного возраста.

Для более детального анализа трудового потенциала возрастные группы в трудоспособном возрасте были объединены с позиции их профессиональной пригодности: получение профессионального образования; накопление профессионального опыта и реализация полученных профессиональных навыков; передача опыта и преемственность.

Подобное разделение позволит более детально отследить динамику численности населения, способной участвовать в общественном производстве в данный момент времени, а также выявить степень соответствия трудового потенциала потребностям инновационной экономики региона и степень его обеспеченности трудовыми ресурсами.

На рис. 13 представлена динамика численности населения Пензенской области в возрастном диапазоне от 15 до 24 лет. Подобное выделение возрастного диапазона обусловлено, высокой степенью обучаемости инновационного трудового потенциала профессиональным знаниям (получение профессионального образования приобретение профессиональных компетенций) и выбора сферы приложения труда (профессии).

[46] Федеральная служба государственной статистики РФ. URL: www.gks.ru

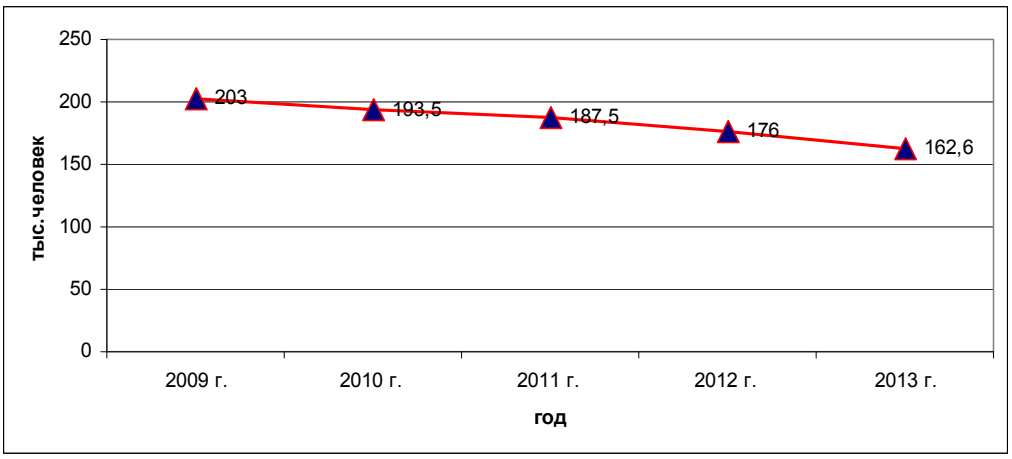


Рис. 13. Динамика численности населения Пензенской области в возрасте от 15 до 24 лет[47]

Из анализа данных следует, что по Пензенскому региону наблюдается снижение общей численности населения в наиболее активном для профессиональной подготовки возрасте, за обозначенный период. По области в 2013 году в % к 2012 году численность снизилась на 92,4 %. Общий уровень снижения за период с 2009 по 2013 год составил 19,9 % или 40,4 тыс. человек.

Следующую возрастную группу, которую следует выделить составляют лица трудоспособного возраста от 25 до 49 лет. Данную группу можно охарактеризовать как наиболее активную часть трудоспособного населения, с точки зрения накопления профессионального опыта и реализация полученных профессиональных навыков. Помимо этого она является ценой с точки зрения профессиональной реализации, поскольку обладает значительным трудовым опытом и профессиональными компетенциями.

На рис. 14 представлена динамика численности населения в возрастном диапазоне от 25 до 49 лет.

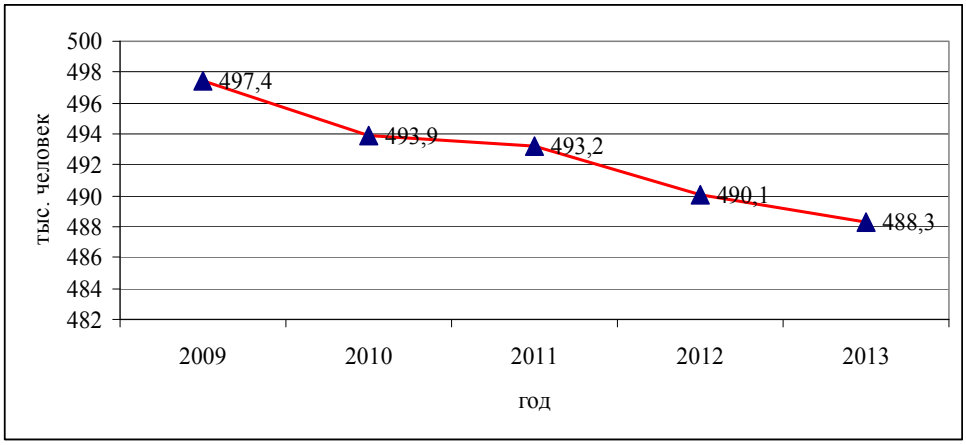


Рис. 14. Динамика численности населения Пензенской области в возрасте от 25 до 49 лет[48]

[47]Федеральная служба государственной статистики РФ. URL: www.gks.ru

В целом динамика численности населения данной возрастной группы, отражает не благоприятную демографическую ситуацию по Пензенской области. Следует заметить, что подобная ситуация сложилась и в целом по стране, если в 2009 году общая численность населения в возрасте от 25 до 49 лет в Российской Федерации составляла 30,9 млн человек, то в 2013 году данный показатель составил 29,56 млн человек. Общий темп сокращения численности составил 4,3 % по стране и по Пензенской области в 2013 году в процентах к 2009 году составил 7 %.

Снижение численности населения в активном трудоспособном возрасте выявляет необходимость управления данными процессами, как на региональном, так и федеральном уровнях.

На рис. 15 представлена возрастная группа от 50 до 64 лет включающая в себя как трудоспособную, так и часть нетрудоспособного населения. Поскольку, трудовой потенциал, включает все потенциальные ресурсы общества, то на наш взгляд, следует учесть и ту часть граждан, которая продолжает или способна продолжать свою трудовую деятельность в виду большого опыта, профессионализма или своей «профессиональной незаменимости».

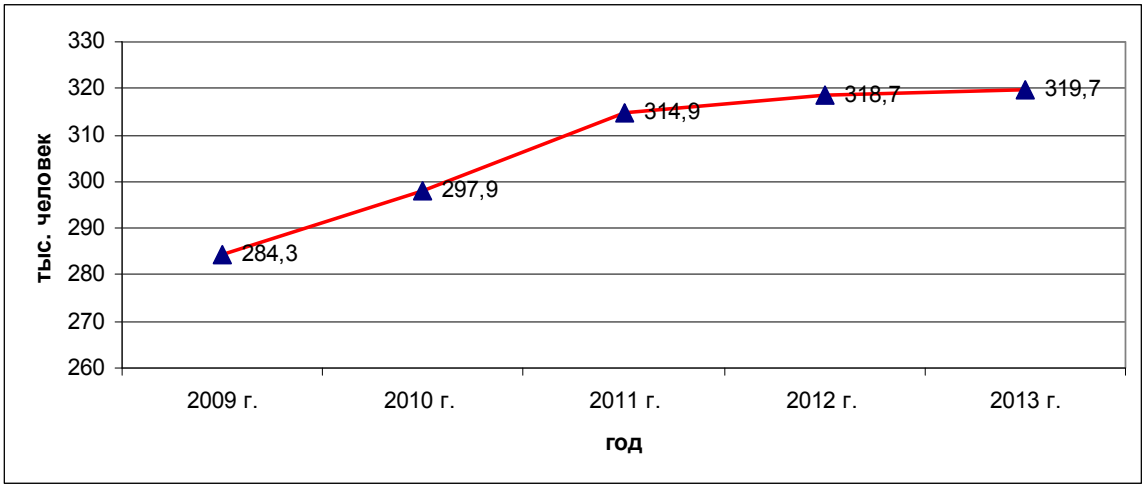


Рис. 15. Численность населения Пензенской области в возрасте от 50 до 64 лет

Численность населения указанной возрастной группы демонстрирует в регионе тенденцию характерную сегодня и для многих стран мира, где в общей структуре численности населения наблюдается процесс «старения населения».

Негативная тенденция, выявленная в структуре трудоспособного населения в Пензенской области уже в ближайшие годы может создать негативную проблему для успешного формирования инновационной экономики региона. Данная ситуация способна вызвать напряженность на рынке труда и отразиться на уровне обеспеченности кадрами региона.

[48] Федеральная служба государственной статистики РФ. URL: www.gks.ru

Решением проблемы дефицита трудовых ресурсов региона может являться приток населения – миграция трудоспособного населения, способная существенно компенсировать потери, связанные с естественной убылью. При благоприятных условиях, в случае притока высококвалифицированной рабочей силы, происходит качественное и положительное восполнение трудового потенциала региона, повышение его инновационной активности, прежде всего, за счет возможности получения нового опыта (новые технологии, способы производства и др.).

Однако, реальная динамика, движения миграционных потоков в Пензенской области в период с 2009 по 2013 г. свидетельствует о том, что масштабы выбытия внутренних мигрантов с 2009 года увеличились приблизительно в 2,5 раза по состоянию на 2013 год. А сальдо внутренней миграции для региона в целом на протяжении исследуемого периода остается отрицательном. Как показывает официальная статистика, в регион преимущественно прибывает низкоквалифицированная рабочая сила, которая существенно не влияет на процесс формирования инновационного трудового потенциала региона.

Анализ выше рассмотренных показателей выявляет проблему демографического ограничения, связанную с неблагоприятной динамикой трудоспособной численности населения в регионе, в том числе и в наиболее активном трудоспособном возрасте. Причем снижение лиц в трудоспособном возрасте в ближайшем будущем могут привести к спаду производства, соответственно снижению валового регионального продукта и снижению благосостояния населения.

Наряду с этим, следует отметить, что эффективность формирования инновационного трудового потенциала региона обуславливают не только демографические факторы. Не менее важными факторами являются социальные, значительно определяющие степень формирования и степень инновационной и трудовой активности инновационного трудового потенциала, а также инновационного развития экономики региона. Важным показателем является наличие подготовленных и высококвалифицированных специалистов.

Несомненно, перспективы инновационного и социально-экономического развития региона определяются уровнем интеллектуального и научного потенциала трудовых ресурсов. В таблице 18 представлены данные о численности занятого населения по уровню образования в Пензенской области за период с 2009 по 2013 г. Анализ которой свидетельствует о том, что из общего количества занятого населения по области 634 чел. (100 %) на 2009 год, доля занятых лиц с высшим образованием за период с 2009 по 2013 год увеличилась на 1,8 %, одновременно наблюдается и увеличение численности занятых со средним профессиональным образованием за этот же период на 0,8 %, доля занятых лиц с начальным профессиональным об-

разованием показывает обратную динамику. Так, за период 2009-2013 год она снизилась на 3,2 % в целом по области.

Таблица 18

Численность занятого населения по уровню образования в Пензенской области (тыс.чел.)[49]

Образование	2009	2010	2011	2012	2013
Занятых всего, в том числе имеют:	634	638	652	668	672
высшее образование	162	159	170	189	184
среднее образование	167	181	175	184	183
начальное профессиональное	127	122	106	108	113
среднее (полное) общее	146	150	175	164	160
Основное общее	29	24	24	20	29
Не имеют основного общего	2	2	2	3	3

Таким образом, проведенный анализ рынка труда Пензенского региона позволяет сформировать две группы выводов, раскрывающих особенности его функционирования и развития.

1. Общие особенности, свойственные рынку труда, как Пензенского региона, так и некоторым другим региональным рынкам труда:

– государственная политика определяет минимально необходимые нормы и нормативы функционирования как российского рынка труда в целом, так и регионального: социальное и трудовое законодательство, иммиграционное законодательство и т.п.;

– функционирование рынка труда, как в регионе, так и в стране в целом определяет демографическая ситуация, которая в настоящее время оценивается как неблагополучная, в связи с систематическим сокращением численности населения;

– в большинстве регионов РФ наблюдается кризис воспроизводства населения: повышение уровня смертности населения, снижение рождаемости, старение населения;

– функционирование рынка труда как в регионе, так и в стране в целом определяет уровень экономической активности населения, составляющий в общей численности населения России и ее регионов, в среднем, около 50 %;

– степень устойчивости функционирования и развития региональных рынков труда определяет уровень безработицы, имеющий в большинстве регионов РФ тенденцию к снижению за последние пять лет (по Пензенскому региону – с 8,1 до 4,8 %, по ПФО – с 8,6 до 4,9 %, по России – с 8,3 до 5,5 %);

[49] Территориальный орган федеральной службы государственной статистики по Пензенской области.

– особенностью рынков труда регионов ПФО является преобладание в числе безработных женщин и молодых людей в возрасте 25-29 лет.

2. Особенности, отражающие специфику рынка труда Пензенского региона:

– геополитическое положение Пензенской области является достаточно благоприятным в силу соседства с устойчивыми в экономическом и политическом отношении областями, со сходными этническим и религиозным составом населения;

– небольшие размеры территории и высокая обеспеченность транспортными путями обеспечивают область высокой проницаемостью пространства для инвестиционных вложений;

– Пензенская область имеет промышленно-аграрный профиль, что и определило структуру занятого населения;

– характерной особенностью рынка труда Пензенского региона является значительное сокращение среднего периода поиска работы – с 10,2 месяца (в 2009 г.) до 5,5 месяцев (в 2014 г.);

– рынку труда Пензенского региона присуща весьма высокая численность безработных лиц с высшим и средним профессиональным образованием;

– в регионе, где большинство предприятий – крупные промышленные производства, в 2014 году около 6343 чел. безработных – высвобожденные работники, из них 3133 чел. (49,3 %) уволилось по собственному желанию. Данный факт может свидетельствовать о недостаточно эффективном использовании рабочей силы предприятиями и организациями региона;

– в силу того, что Пензенская область лежит на пересечении транспортных путей, она вынуждена принимать значительное количество мигрантов-транзитников, которые оказывают влияние на функционирование регионального рынка труда и его устойчивость.

4. ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК СТРАТЕГИЧЕСКИЙ РЕСУРС ФОРМИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

4.1. Инновационный трудовой потенциал: сущность, структура

В условиях перехода экономики страны на инновационный путь развития роль человека, как носителя трудовых способностей неуклонно возрастает. Особенно в последние годы, когда в ряде отраслей наблюдается несоответствие между возрастающими потребностями производства и уровнем профессиональной подготовки персонала. Поскольку в настоящее время взят курс на инновационное развитие экономики, то успешное решение задач, поставленных Правительством в области инновационного развития экономики страны, прежде всего, зависит от уровня развития инновационной составляющей в структуре трудового потенциала.

Усиленное внимание со стороны федеральных и региональных органов власти, руководителей предприятий на проблему нехватки специалистов, склонных к инновациям, обладающих новыми профессиональными компетенциями ставит перед обществом приоритетную задачу – необходимость формирования инновационного трудового потенциала, адекватного потребностям современного производства.

Инновационный трудовой потенциал, являясь составной частью трудового потенциала, не достаточно изучен отечественными и зарубежными исследователями и учеными. В широком понимании под трудовым потенциалом общества или региона понимается совокупность имеющихся профессиональных способностей трудовых ресурсов, занятых в общественном производстве, предполагающих его реализацию, как в настоящем, так и в будущем, с учетом особенностей этапа развития экономики.

Понятие «трудовой потенциал», его структура широко изучен отечественными учеными. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. под трудовым потенциалом страны, региона, предприятия рассматривают «располагаемые в настоящее время и предвидимые в будущем трудовые возможности, характеризуемые количеством трудоспособного населения, его профессионально – образовательным уровнем, другими качественными характеристиками»[50].

Генкин Б.М. раскрывает его сущность и структуру через набор компонентов, которые сопровождаются рядом характеристик:

1. Здоровье (средняя продолжительность жизни, затраты на здравоохранение, смертность по возрастам);

[50] Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. 3-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2001. 480 с. (Библиотека словарей ИНФРА-М).

2. Нравственность, (отношение к инвалидам, детям, социальная напряженность);

3. Творческий потенциал (доходы от авторских прав, темпы технического прогресса);

4. Организованность и ассертивность (качество законодательства, соблюдение договоров и законов);

5. Профессионализм (доходы от экспорта, потери от аварий);

6. Образование (количество лет обучения в школе, вузе);

7. Ресурсы рабочего времени (трудоспособное население, количество занятых и безработных).[51]

Хлопова Т. и Дьякович М.П. к основным элементам трудового потенциала относят:

1) профессионально-квалификационный потенциал (характеристики работников по профессиям, образованию, уровню квалификации);

2) психофизиологический потенциал (пол, возраст, здоровье);

3) мотивационный потенциал (уровень удовлетворенности трудом, профессиональный рост)[52].

Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. сущность трудового потенциала определяют как «предельную величину возможного участия трудящихся в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта».[53]

Шлендер П.Э. выделяет следующие компоненты: кадровый, профессиональный, квалификационный и организационный.[54]

Учитывая то, что на каждом этапе развития экономики предъявляются новые требования к трудовым ресурсам, в том числе и трудовому потенциалу, с учетом его особенностей. На основе анализа различных научных трудов отечественных и зарубежных ученых и специалистов целесообразно расширить классификации составляющих элементов трудового потенциала, которые с учетом инновационного развития экономики необходимо дополнить инновационной составляющей, в отличие от существующих ранее классификаций (учитывающих физиологическую, демографическую, психосоциальную, интеллектуальную, квалификационную, ценностно-ориентированную составляющие).

В настоящее время структура и сущность инновационного трудового потенциала остается не достаточно изученной. Так, Некипелова Е.Д.[55],

---

[51] Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник для вузов. 6-е изд., доп. М.: Норма, 2006. С.96.

[52] Леонидова Г., Чекмарева Е. Опыт оценки качества трудового потенциала на региональном уровне // Человек и труд. 2009. №12. С. 30-34.

[53] Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: учебник для вузов. М.: ЮНИТИ, 2000. 407 с.

[54] Шлендер П.Э. Рынок труда: учеб. пособие. М.: Вузовский учебник, 2004. 208 с. С.7.

[55] Некипелова Е.Д. Развитие инновационного потенциала трудовых ресурсов в условиях бережливого производства // Актуальные вопросы экономических наук. 2010. №17-1. С. 172-176.

Барткова Н.Н. и Жукова О.С.[56] раскрывают сущность инновационного потенциала трудовых ресурсов, под которым понимают «совокупность личностных, профессиональных, нравственных характеристик работников формирующие их компетенции и позволяющие им продуцировать и (или) материализовывать новые научно-технические знания в целях реализации стратегии и миссии организации».

Проблемам формирования инновационной восприимчивости трудового потенциала, развитию нового типа экономического мышления – инновационного, позволяющие раскрыть его сущность, посвящены труды П.П. Васильева. Так, по его мнению «инновационная восприимчивость трудового потенциала в основном формируется в процессе экономического образования и воспитания в учебных заведения», а «инновационное экономическое мышление через усвоение знаний формирует определенное экономическое поведение».[57]

В настоящее время отсутствует четкий взгляд на содержимое инновационного трудового потенциала, остро необходимого для производства высокотехнологичной продукции и разработки новых технологий. Инновационный процесс это цепочка взаимосвязанных между собой механизмов и составляющих звеньев, объединенных единым результатом или целью. В свою очередь разработка инноваций всегда связана с определенными инвестиционными рисками и высокими требованиями к качеству трудового состава, поскольку центральное место в любом трудовом процессе принадлежит трудовым ресурсам. Сам инновационный потенциал с позиции результата инновационной деятельности, т.е. реального продукта, полученного в инновационном процессе, представляет собой как возможную, произведенную в будущем, инновационную продукцию.[58]

Создание новейших интеллектуальных продуктов, их применение на практике, развитие инновационной сферы деятельности зависят от уровня трудового потенциала общества и степени развития его инновационной составляющей (рис. 16).

В современном мире в условиях глобального развития науки и технологий, успешное развитие инноваций будет зависеть от интеллектуальных и творческих способностей работников. Поэтому в структуре инновационного трудового потенциала необходимо выделить интеллектуальный и творческий элементы. Основной особенностью интеллектуального и твор-

[56] Барткова Н.Н., Жукова О.С. Инновационный потенциал трудовых ресурсов в условиях экономики знаний: основы идентификации и оценки // Экономика и управление: новые вызовы и перспективы. 2012. №3. С.318-323.

[57] Васильев П.П. Проблемы формирования инновационной восприимчивости у трудового потенциала России // TERRA ECONOMICUS. 2010Том: 8Номер: 1-3 Год: С. 103-109.

[58] Беляев О.Г., Корнилов Д.А. Оценка инновационного потенциала экономических систем // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2012. №39. С. 9.

ческого труда, является то, что результатом такой деятельности становится интеллектуальный продукт – инновация.

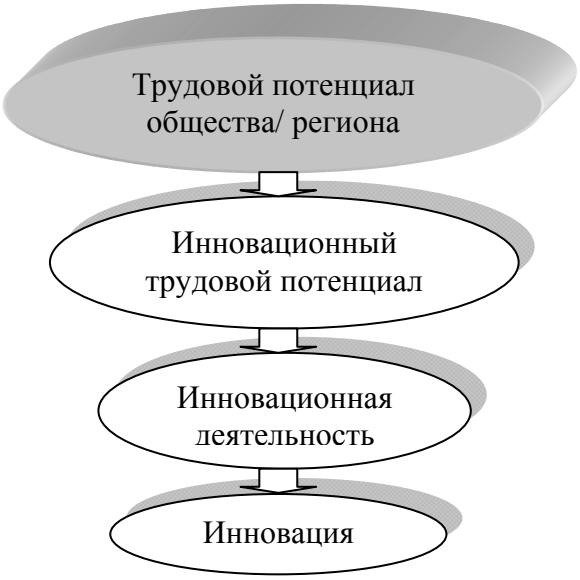


Рис. 16. Этапы инновационного процесса

На рис. 17 представлена структура инновационного трудового потенциала.



Рис. 17. Структурные элементы инновационного трудового потенциала

Интеллектуальный элемент представляет собой совокупность знаний, как полученных в процессе развития и становления индивида, так и приобретенных и накапливаемых в течение жизни профессиональных знаний. Основным источником, формирующим интеллектуальный потенциал является образование, которое способствует приобретению, формированию, развитию и накоплению необходимых профессиональных и научных знаний.

Важнейшей частью интеллектуального потенциала сегодня выступает научное мышление, которое позволяет создавать научно-технические разработки, осуществлять научные исследования.

Как правило, интеллектуальные способности находят свое отражение в интеллектуальном труде, результатом которого может выступать интеллектуальная собственность, что, по сути, является новшеством или инновацией. Чем выше интеллектуальный потенциал общества, тем продуктивнее деятельность и выше качество трудовых ресурсов.

Творческий элемент по своей природной сущности отражает в большей степени врожденные и раскрывающиеся по мере возникновения личной или профессиональной потребности творческие способности. Он отражает способность творить, создавать, экспериментировать, изобретать. В творческом подходе проявляется креативность мышления, способствующая порождению новых идей и повторение результатов данного вида труда практически невозможно, что собственно и делает интеллектуальный труд инновационным. Креативность мышления, проявляется в оригинальности и неординарности личности, способной делать все не так как все, как уже принято в обществе.

От степени развития интеллектуального и творческого элементов зависит способность к инновационному мышлению и инновационная восприимчивость в целом. Инновационное мышление представляет собой «непрерывный процесс познания человеком окружающего мира, действительности, своего бытия, а также способности осуществлять определенную деятельность, уметь прогнозировать события, искать пути реализации новых идей».[59] Инновационная восприимчивость и инновационная активность трудового потенциала, зависят от широко спектра факторов, но ключевое место принадлежит степени развития инновационного мышления, условий его формирования и реализации и др.

В области решения важных инновационных задач особое внимание должно быть уделено формированию инновационного трудового потенциала.

Сам процесс формирования трудового потенциала явление сложное и количество лет, затрачиваемых на каждый этап каждым индивидом, разное. Процесс формирования инновационного трудового потенциала проходит эти же этапы, только посредством более активного развития на каждом этапе творческих и интеллектуальных способностей.

На протяжении жизни начиная с момента рождения, человек, как правило, проходит несколько возрастных стадий: рождение, детство, юность, зрелость, старость. На каждой возрастной ступени человек раскрывает те или иные способности, формирует определенные навыки, которые были

[59] Васильев П.П. Проблемы формирования инновационной восприимчивости у трудового потенциала России // TERRA ECONOMICUS. 2010. Т. 8. №1–3.

уже заложены природой или приобретены в течение всей жизни. Те качества, которые определяют степень его участия в трудовой деятельности, специфика которой в будущем зависит от степени вложений в развитие инновационного трудового потенциала в настоящем. Каждая стадия развития человека имеет свои особенности, поэтому своевременные вложения в его потенциал, предопределяют отдачу от него в будущем.

В процессе формирования инновационного трудового потенциала можно выделить следующие этапы:

– Дошкольный. На данном этапе основной средой, в которой происходит развитие и формирование человека, как личности, как потенциального трудового ресурса является семья и затем дошкольное воспитание в специализированных детских учреждениях. Особое распространение в современных условиях получили новые формы обучения детей – школы раннего развития. Эта система адаптации ребенка к школьной жизни, дает возможность на более раннем этапе выявлять и развивать те или иные умственные и творческие задатки.

Этому периоду свойственны всевозможные творческие порывы, поскольку происходит активное познавание мира и окружения. В этом возрасте необходимо эффективнее всего способствовать всестороннему творческому развитию ребенка.

– Школьный. Это та социальная среда, в которой выявляются и развиваются потенциалы учеников, раскрываются их индивидуальные способности, «новаторские идеи», формируются определенные навыки, а так же появляется первый и серьезный опыт коллективной работы. Именно на данном этапе вырабатывается и формируется весомая интеллектуальная база, интересы и происходит выбор будущей профессии. Для указанного периода необходимо соответствие состояния современной образовательной системы экономическим задачам, стоящим перед обществом. Бесспорно, человек развивается в процессе жизнедеятельности, однако проявление и развитие творческой активности, а в случае отсутствия барьеров проявление креативного и инновационнго мышления и подходов при решении даже не сложных задач наиболее свойственны данному возрастному периоду времени.

– Получение профессионального и специализированного образования. На этом этапе происходит обработка полученных до этого момента знаний и наращивание специальных, т.е. профессиональных. Важным моментом на данном этапе является выбор того варианта развития своих способностей, которыми он наделен генетически и может с наибольшей отдачей для себя и общества развивать. Определяющую роль, безусловно, здесь играет региональная культура и специфика экономического развития. Но в то же время с учетом структурных сдвигов и современных преобразований труд тех, кто не ограничивает свои творческие способности и получает

профессиональные знания в соответствии с внутренними резервами и жизненными интересами, получает не только возможность творить, но и получать некое признание и личное профессиональное развитие.

– Трудовой деятельности или профессиональной реализации. Производительность и результаты труда, в настоящее время, приходят все сильнее в зависимость от качества профессиональных компетенций и стиля управления трудовым потенциалом. Одновременно с этим, в современных условиях одним из источников получения профессиональных знаний является дополнительное обучение на рабочих местах или на специализированных курсах, семинарах, тренингах, коучингах. Это естественный социально-экономический процесс, способствующий раскрытию личности с профессиональной стороны, направленный на повышение его благосостояния или общества в целом.

– Пенсионный или пассивный, с точки зрения отношения к занятости в реальном хозяйстве. Это этап выхода за пределы верхней границы трудоспособного возраста – экономически неактивное население. Однако, это теоретический аспект, на практике значительная часть лиц пенсионного возраста продолжают свою профессиональную деятельность и более того, наращивают свой профессиональный уровень, например в науке, медицине.

В трудах отечественных ученых можно найти различные классификации периодов формирования трудовых навыков и их реализации в процессе экономической деятельности.

Так Сатабаева Р.К.и Сатабаев К.Т. выделяют предтрудовой, трудовой и пострудовой периоды. [60] Если в качестве основного критерия брать только возраст, то перечисленные выше этапы можно объединить в два больших периода с точки зрения накопления и реализации приобретенных трудовых и профессиональных навыков:

1. Период формирования. Сюда относится развитие и воспитание человека в семье, детском саду, школе, вузе. Именно в этот длительный период происходит выявление, формирование, развитие навыков необходимых для эффективного интеллектуального, творческого и профессионального развития. Важным является создание в этот период благоприятных условий способствующих всестороннему раскрытию и развитию задатков индивида.

2. Период профессиональной реализации. Здесь проявляется весь приобретенный интеллектуальный, творческий и квалификационный потенциал, индивид проявляет себя как полноправный участник экономической, производственной и хозяйственной деятельности. В этот период происходит профессиональная реализации и дальнейшее профессиональное развитие.

[60] Уткин Э.А., Сатабаев К.Т., Сатабаева Р.К. Инновации в управлении человеческими ресурсами предприятия. М.:ТЕИС, 2002. С.214.

Перечисленные этапы формирования и реализации трудового и инновационного потенциала отражают лишь природный характер его развития. Сама же специфика формирования инновационного трудового потенциала находится в прямой зависимости от целого ряда условий.

Таким образом, для стимулирования инновационных процессов и экономического роста страны необходимо выявить основные условия формирования инновационного трудового потенциала на региональном уровне. Исходя из самой сущности воздействия все условия можно объединить в блок внешних и внутренних условий. Внешние условия, включает процессы, протекающие в национальной экономике и мировом хозяйстве, внутренние на региональном уровне.

На рис. 18 представлены условия способствующие формированию инновационного трудового потенциала.



Рис. 18. Условия, способствующие формированию инновационного трудового потенциала региона

Существенная роль здесь принадлежит глобализации, важнейшей чертой которой является создание общего мирового пространства, общепланетарных связей, которые радикальным образом находят отражение во всех отраслях экономики. В условиях протекания процессов глобализации и интеграции наблюдается все большая степень открытости национальных эко-

номик. Безусловно данные процессы находит отражение в межстрановом, межрегиональном и межфирменном сотрудничестве в разномасштабных формах и сферах национальных экономик. Глобализация способствует расширению экономического, технологического и производственного и инвестиционного пространства, способствует созданию новых форм сотрудничества.

В современных условиях все развитые страны и часть развивающихся взяли курс на развитие научных исследований, на переориентацию производства на высокотехнологичный уровень, на развитие информационных, био и нанотехнологий, от которых зависит и конкурентоспособность экономик мира в системе мирового хозяйства. Так, глобализация мирового хозяйства оказывает существенное воздействие на формирование инновационного трудового потенциала под влиянием таких интеграционных процессов как:

− интеграция производства, международное сотрудничество, создание международных предприятий на территории нескольких стран, интеграционных организаций;

− интеграция процессов межстранового сотрудничества проявляющаяся в международном обмене технологиями, знаниями;

− интеграция образования и науки: переход системы высшего образования на двухуровневую систему обучения, создание Международного инновационного центра нанотехнологий СНГ (МИЦНТ СНГ).

На формирование инновационного трудового потенциала в условиях активной внешнеэкономической деятельности оказывает влияние предоставление различной информационной и организационной поддержки, технической помощи и обмен технологиями между странами. Модернизация и технологизация экономики являются последствием глобализационных процессов отражающиеся на производственных условиях функционирования трудового потенциала, связанных с материально-техническим и технологическим переоснащением отраслей экономики, в первую очередь, промышленности. По своей природной сущности, модернизация экономики это есть процесс перехода экономики, производства на более новый технологический и организационный уровень.

В подобных условиях, серьезным изменениям подвергаются требования как к организации условий труда, технической оснащенности, так и к качеству труда. Это отразилось на замене ручного и автоматизированного труда на умственный труд, раскрывающийся при создании интеллектуальных технологий и высокотехнологичных разработках.

Развитие инновационных проектов напрямую связано с поддержкой Правительства РФ на общегосударственном уровне. Об этом свидетельствует и активная государственная политика в сфере образования, затронувшая все уровни от базового школьного, среднего специального до высше-

го. Государство финансирует инновационные центры, созданные при школах и ВУЗах. В 217-Федеральном законе от 2 августа 2009 г. «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам создания бюджетными научными и образовательными учреждениями хозяйственных обществ в целях практического применения (внедрения) результатов интеллектуальной деятельности» говорится о создании бюджетными научными и образовательными учреждениями хозяйственных обществ, т.е малых предприятий при ВУЗах. Однако, данный процесс внедряется в жизнь крайне медленно, что связано с отсутствием либо технологической базы, либо недостаточного финансирования, либо инновационных идей.

Поскольку Россия, сегодня является неотъемлемой частью общемирового экономического пространства развитие интеллектуального потенциала должно вестись на всех этапах формирования инновационного трудового потенциала общества и непрерывно. Формирование инновационного трудового потенциала в данных условиях происходит с переориентацией науки в главную движущую силу инновационного прорыва.

Наращивание интеллектуального и образовательного уровня является в настоящее время стратегической задачей государства и регионов.

Основная нагрузка в решении этих задач ложится, исключительно на высшую школу и науку. Вузы активно привлекают студентов в различные научно-исследовательские работы. Государство материально поддерживает научно-исследовательские, опытно-конструкторские разработки, развитие качественного среднего и высшего профессионального образования через активное сотрудничество университетов, производства, промышленности.

28 сентября 2010 г. был подписан Федеральный закон Российской Федерации N 244-ФЗ «Об инновационном центре „Сколково“«, который представляет собой современный научно-технологический инновационный комплекс по разработке и коммерциализации новых технологий. Формирование и развитие инновационного трудового потенциала является важнейшим условием повышения благосостояния населения и экономического роста страны.

Эффективная инновационная деятельность в стране возможна как в результате государственного воздействия на инновационный трудовой потенциал, так и воздействия региональных структур на региональном уровне.

Таким образом, вторым значимым блоком являются внутренние условия, отражающие специфику развития регионов, их природно-ресурсный потенциал, который и предопределяет характер потребностей и степень развития производственной и непроизводственной сферы: промышленности, сельского хозяйства, строительства, а также уровней экономического

развития, освоения имеющихся природных ресурсов, материально-технической оснащенности и др.

Чрезвычайно важным условием развития инновационной экономики региона является состояние и условия развития трудового потенциала. Поскольку именно он является ценным интеллектуальным, профессиональным, производительным и инновационным ресурсом.

На степень и качество его развития оказывает влияние уровень социально-экономического развития региона, в котором он функционирует, прежде всего это: финансовое состояние, осуществляемая социальная политика, демографические тенденции и др. Проводимая социально-экономическая политика напрямую воздействует на жизнедеятельность и продуктивность занятых в общественном производстве трудовых ресурсов и их воспроизводство, а также на региональную конкурентоспособность и инвестиционную привлекательность.

Региональный производственно-технический потенциал, включающий в себя основные производственные фонды и техническую обеспеченность ведущих отраслей способствует выявлению эффективности использования инновационного трудового потенциала и степени его реализации.

В новых условиях хозяйствования, когда интерес к внедрению инноваций в производственной и иных сферах заметно увеличился, регионы несут ответственность за формирование инновационного трудового потенциала. Основными задачами регионов являются: развитие научно-технической базы, посредством развития инноваций, промышленности, инновационной инфраструктуры, когда именно интеллектуальный потенциал выступает ядром трудового потенциала.

Важнейшая роль отводится образовательному и научному потенциалу региона, степени профессиональной подготовки рабочей силы. В подобных условиях наука, система образования, на всех ступенях включая высшую школу, напрямую содействую формированию инновационного трудового потенциала, созданию инновационных продуктов и степени их реализации.

На пути формирования инновационного потенциала общества необходим комплексный и системный подход по разработке и реализации политических, экономических, финансовых организационных мер как на федеральном, так и на региональном уровнях. Активное государственное вмешательство в научно-технический потенциал общества, обусловлен, прежде всего, необходимостью повышения его уровня отвечающего вызовам времени.

В области обеспечения условий для организации, мотивации инновационной деятельности, ресурсного обеспечения, и реализации инноваций значительное место отводится региональным властям. К основным формам финансирования из регионального бюджета можно отнести: стипендии для

наиболее талантливых студентов; субсидии для организации инновационных центров, бизнес-инкубаторов, в том числе при ВУЗах как из регионального, так и федерального бюджетов; поддержка инновационных проектов и исследований внебюджетными источниками финансирования.

Исследование трудового потенциала на региональном уровне имеет особо важное значение, как для конкретной территории, так для страны в целом, поскольку он позволяет оценить совокупные трудовые возможности населения, рабочей силы не только на настоящий момент времени, но и потенциальные возможности на дальнейшую перспективу. Трудовой потенциал в наибольшей мере отражает потенциальные возможности и социально-экономическое развитие региона.

Таким образом, предпосылкой успешного развития экономики инноваций и формирования инновационного трудового потенциала, является подготовка инновационно-ориентированных специалистов, способных инновационно мыслить и восприимчивых к инновациям.

В условиях современной экономики уровень развития инновационного трудового потенциала и эффективность его использования

предопределяют потенциальные инновационные возможности работника, персонала и общества в целом.

4.2. Подготовка инновационно-ориентированного специалиста как предпосылка модернизации отечественной экономики

Модернизация отечественной экономики является насущной необходимостью и единственной реальной возможностью сократить технологическое отставание России от развитых стран. В своем ежегодном обращении к Федеральному собранию 12 ноября 2009 г. Президент подчеркнул, что необходимость модернизации стала особенно очевидной в последнее время, когда в результате глобального финансового кризиса Россия столкнулась с экономическим спадом более глубоким, чем в большинстве стран[61]. Он отметил, что в XXI в. нашей стране необходимы всесторонняя модернизация, основанная на ценностях и институтах демократии, и построение экономической системы нового типа, основанной на внедрении инноваций в ключевые сферы и отрасли хозяйствования. Одним из основных признаков инновационной экономики является развитие инновационного типа занятости – рост числа людей, занятых деятельностью, связанной с производством информационных технологий и увеличение доли информатизации в трудовой деятельности. Инновационный тип занятости характеризуется преобладанием в трудовой деятельности творческого начала, более высокой степенью интеллектуализации труда, когда значительная часть

[61] Сайт «Президент России молодым ученым и специалистам». URL: http://www.youngscience.ru/

рабочего времени затрачивается на создание и обработку информации. Трудовая деятельность становится не только источником дохода, но и средством творческого развития личности и самореализации. Эти изменения в экономике требуют от работников новых качеств: высокого образовательного уровня, новаторского и экономического мышления, высокой технико-технологической культуры, способности к перемене профессии и др. Преимущественной формой труда в рамках инновационной занятости становится интеллектуальный труд, требующий глубоких профессиональных знаний, широкого кругозора, умения использовать сложную интеллектуальную технику, владения современными технологиями переработки знаний.

Интеллектуальный труд означает доступ к широким информационным потокам и, следовательно, требует умения работать с этими потоками.

Важной чертой инновационного типа занятости становится совмещение человеком основной профессии (финансиста, инженера, преподавателя и др.) с информационным трудом, что требует более высокой профессиональной подготовки. Вместе с тем появляются целые квалификационные группы работников, чья деятельность связана только с разработкой, внедрением и обслуживанием информационных продуктов. По отношению к ним даже применяется особый термин – виртуальные воротнички.

В целом инновационный тип занятости характеризуется высокими темпами развития информационно-профессионального пространства. Подтверждением служат появление новых профессий, призванных обеспечить развитие и функционирование информационной среды, а также новых требований к уровню квалификации работников традиционных профессий (например, к бухгалтеру предъявляется требование знания программы 1С: Бухгалтерия, а менеджер даже среднего звена должен быть, как минимум, активным пользователем персонального компьютера).

Инновационный тип работника требует и новых методов его подготовки, что приводит к серьезной трансформации всей системы профессионального образования. Перед высшей школой стоит стратегически важная задача – подготовка инновационно ориентированного специалиста.

В этих целях в начальной профессиональной школе введен новый перечень из специальностей, в высшей школе осуществляется двухуровневая подготовка также по расширенному спектру новых направлений и профилей. Вместе с тем подготовка специалистов идет без достаточного учета реальных потребностей российского рынка труда.

Об этом свидетельствует, в частности, тот факт, что в настоящее время до 50 – выпускников вузов и до 80 – выпускников средних учебных заведений меняют свою профессию сразу же по окончании учебного заведения. В то же время система профессионального образования не поспевает за изменениями потребностей экономики. В значительной мере это связано

со сроками подготовки специалистов. Срок обучения в вузе сопоставим с периодом старения информации: считается, что за 3–4 года она устаревает наполовину.

Поэтому решение данной проблемы заключаются не в увеличении объема теоретических знаний и практических навыков, а в подготовке профессионально компетентных личностей, способных моделировать свою деятельность[62] [10, с. 68], постоянно совершенствовать полученные в высшей школе знания, умения и навыки. Таким образом, задача чрезвычайной важности – подготовка инновационно ориентированного специалиста, способного учиться на протяжении всей жизни, умеющего не только отыскивать и применять новые знания, но и самостоятельно их получать и внедрять.

Быстро меняющийся технический и организационный уровень развития производства, изменения в экономике под влиянием научно-технического прогресса требуют от работников систематического обновления и пополнения своих знаний, а также практических навыков на протяжении всей жизни. На первый план выступает непрерывность образования, которая обеспечивает переход от «образования на всю жизнь» к «образованию в течение всей жизни».

В современных условиях задача высшей школы заключается не просто в обеспечении студентов определенным объемом знаний и навыков, а в развитии у них целого ряда компетенций. Человек, обладающий профессиональной компетенцией, владеет знаниями, умениями и способностями, необходимыми для работы по какой-либо специальности, может проявить самостоятельность и гибкость при решении профессиональных проблем и умеет сотрудничать с коллегами в профессиональном окружении[63]. Компетенция – это интегрированное сочетание знаний, способностей и установок, позволяющих человеку выполнять трудовую деятельность в современной трудовой среде[64]. Профессионально грамотный специалист обладает специальными предметными знаниями (фактами, представлениями, понятиями и т.п.), умениями и навыками, а компетентный может эффективно использовать эти знания, умения и навыки для решения тех или иных проблем. Задача развития компетентности – включение имеющихся знаний, умений и навыков в «практику» жизни. Структура современного

[62] Сергеева М.Г. Подготовка специалистов экономического профиля по средствам разработки модели профессиональной компетентности на пути экономического возрождения // Экономическое возрождение России. 2008. № 2(16). С. 63–68.

[63] Щербакова Н.И. Формирование иноязычной компетенции специалиста среднего звена: дис. …канд. пед. наук. М., 2000.

[64] Сергеев Н.К. Непрерывное педагогическое образование: концепция и технологии учебно-научно-педагогических комплексов. Волгоград, 1997.

рынка труда выдвигает спрос на новые компетенции[65]. Именно на это нацелены государственные образовательные стандарты третьего поколения, к которым начинает переходить высшая школа.

Сегодня вузы стали полноправными субъектами рыночной экономики, получив право самостоятельно определять направления своего развития, цели и методы их достижения.

Повысились требования общества к качеству образования, кардинально обновляются технологии обучения, быстро меняются организационные и экономические условия деятельности вузов, обостряется конкурентная борьба на рынке образовательных услуг, постоянно меняется позиция государства по отношению к высшей школе. Государство отказалось от роли главного и единственного финансиста высшего образования. Возникли разные группы заказчиков и потребителей образовательных услуг со своими финансовыми возможностями, запросами и интересами. Появились и успешно развиваются негосударственные вузы, что приводит к конкуренции по ряду конъюнктурных специальностей. Рост самостоятельности и свободы привел к повышению ответственности вузов за эффективность своих бизнес-процессов. Направленность многих вузов на выживание требует серьезных изменений в процессах управления, поскольку традиционные способы в условиях рынка оказались в ряде случаев несостоятельными[66].

Особенно остро стоит перед вузами задача подготовки инновационно ориентированного специалиста, который независимо от получаемой специальности должен понимать роль инновации в развитии общества и науки, быть способным самостоятельно осуществлять научно-исследовательскую или научно-педагогическую деятельность, уметь формулировать цель и задачи научного исследования, правильно выбирать методы исследования; модифицировать существующие и разрабатывать новые методы, исходя из конкретных задач; обладать способностью приобретать и использовать в практической деятельности новые знания и умения, в том числе в областях, непосредственно не связанных с основной сферой деятельности.

В условиях экономики знаний и информационного общества наши выпускники-менеджеры должны выступать одними из основных носителей инновационно-креативного потенциала хозяйствующих субъектов, обладая неотчуждаемым ресурсом: специальными знаниями, умениями, навыками, формализованными в университетских дипломах и … в голове менеджера. Они становятся ключевым звеном нового класса информациональных производителей с высокой рефлексивностью – способностью представить различные пути решения новых, плохо определенных проблем и делать выбор

---

[65] Сергеева М.Г. Подготовка специалистов экономического профиля посредством разработки модели профессиональной компетентности на пути экономического возрождения России // Экономическое возрождение России. 2008. № 1(15). С. 50–55.

[66] Капаров Б.М. Проблемы трансформации вуза в высшее учебное заведение инновационного типа // Экономическое возрождение России. 2006. № 4(10). С. 19–27.

между ними. Кроме того, менеджер должен обладать способностью к мультидисциплинарной, многоплановой предпринимательской деятельности[67].

Именно на получение практического опыты реальной предпринимательской деятельности направлен ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам создания бюджетными научными и образовательными учреждениями хозяйственных обществ в целях практического применения (внедрения) результатов интеллектуальной деятельности», принятый Государственной Думой 24 июля 2009 г. Закон предусматривает возможность для бюджетных и созданных государственными академиями наук научных учреждений, а также для вузов быть учредителями, в том числе совместно с другими лицами, хозяйственных обществ, деятельность которых заключается в практическом применении результатов интеллектуальной деятельности. Этот закон дает вузам возможность создавать малые предприятия в форме акционерных обществ и обществ с ограниченной ответственностью.

Создание малых предприятий на базе учебных и научных учреждений позволит студентам не только получать теоретические знания, навыки систематизации и анализа полученной информации, но и сформировать компетенции, необходимые для предпринимательской деятельности. В частности, студент должен быть экономически и юридически грамотен, предприимчив, целеустремлен, коммуникабелен. Даже если он не станет предпринимателем в полном смысле слова, умение самостоятельно принимать решения и нести за них ответственность, находить нестандартные способы решения проблем, мыслить на перспективу обеспечит ему успех на любом рабочем месте.

Создание малых предприятий на базе вузов позволит:

• обеспечить дополнительное внебюджетное финансирование;

• преподавателям и студентам – получить практический опыт предпринимательской деятельности;

• популяризировать научные знания и обеспечить их коммерциализацию.

Многие учебные заведения системы высшего профессионального образования[68,69,70,71,72] (в том числе Пензенский государственный университет

---

[67] Асаул А.Н., Манаков Л.Ф. Внутренний кризис университетского менеджмент-образования // Экономическое возрождение России. 2009. № 2 (20). С. 70–81.

[68] Асаул А.Н. Подготовка кадров высшей квалификации в сфере архитектуры и строительства // Экономическое возрождение России. 2008. № 3 (13). С. 3–11.

[69] Асаул А.Н. Престижное экономическое образование на благо России // Экономическое возрождение России. 2006. № 1(7). С. 3–6.

[70] Кабытов П. С. Методический комплекс ректора «Менеджмент в высшем учебном заведении» // Экономическое возрождение России. 2010. № 1 (23). С. 139–141.

[71] Капаров Б.М. Проблемы трансформации вуза в высшее учебное заведение инновационного типа // Экономическое возрождение России. 2006. № 4(10). С. 19–27.

[72] Асаул А.Н., Капаров Б.М. Управление высшим учебным заведением в условиях инновационной экономики / под ред. А.Н. Асаула. СПб.: Гуманистика, 2007.

архитектуры и строительства) имеют опыт подготовки инновационно ориентированных специалистов. В Институте экономики и менеджмента накоплен значительный опыт непрерывной практической подготовки студентов.

Так, в рамках первого года обучения предусмотрена ознакомительная практика, в рамках которой студентам предлагается самостоятельно найти коммерческую организацию, где они могли бы познакомиться с основными характеристиками своей будущей профессии.

Подобная практика заставляет студентов с первого курса учиться представлять себя на рынке труда, правильно готовить резюме, грамотно вести беседу с будущим работодателем. Начиная с первого курса студент получает более конкретное представление о своей профессии и основных требованиях, предъявляемых к такому специалисту.

Кроме того, уже на первом курсе в рамках научных кружков студенты привлекаются к серьезной научно-исследовательской работе, участвуют в реальных проектах, знакомятся со способами сбора информации и методами научного анализа. Представляет интерес опыт прикрепления первокурсников к выпускникам, работающим над дипломными проектами.

Сотрудничая с выпускником и помогая ему на определенных этапах дипломного проектирования, первокурсник видит тот ориентир, к которому ему предстоит идти все годы обучения и понимает, какие знания, навыки и умения ему необходимо приобрести, чтобы выполнить выпускную квалификационную работу на высоком профессиональном уровне.

Непрерывная практическая подготовка студентов осуществляется на протяжении всего периода обучения и предполагает прохождение различных видов практик (производственной, экономической и преддипломной), каждая из которых решает конкретные задачи, но все вместе они преследуют единую цель – получение студентом практического опыта. В результате за годы обучения у студента формируются достаточно прочные связи с производством, и, выходя из стен вуза, он не оказывается «новичком» на рынке труда, является более конкурентоспособным, так как помимо теоретических знаний имеет и практический опыт. Многие студенты, получив высшее образование, трудятся в организациях, где они проходили практику. Ориентация на практическую подготовку выражается и в том, что основная часть курсовых работ и практически все дипломные проекты выполняются на базе реальных компаний.

Вместе с тем подобный опыт непрерывной практической подготовки студентов не решает в полном объеме задачи формирования компетенций, необходимых инновационно ориентированному специалисту: не позволяет на достаточном уровне сформировать умения самостоятельно принимать стратегические значимые решения, нести ответственность за принятые решения и коллектив, который их исполняет; способность решать проблему комплексно. Подобные компетенции могут быть сформированы, только

когда студент является не просто наемным работником, а совладельцем или управляющим пусть небольшого, но собственного бизнеса; разрабатывает стратегию его развития и принимает управленческие решения в финансовой, производственной, маркетинговой и других сферах.

Накопленный опыт практической непрерывной подготовки студентов в Институте экономики и менеджмента Пензенского государственного университета архитектуры и строительства уже дал положительные результаты и может быть взят за основу при подготовке инновационно ориентированных специалистов. Вместе с тем глобальность этой задачи требует новых и усовершенствованных методов ее реализации, направленных на формирование у выпускников инновационного мышления.

4.3. Региональные особенности и условия реализации инновационного трудового потенциала

Важной формой реализации трудового потенциала является его инновационная активность, которая характеризует с качественной стороны инновационный трудовой потенциал через конечные результаты инновационной деятельности. Одними из основополагающих факторов формирования инновационного трудового потенциала на региональном уровне является подготовка трудовых ресурсов к научным формам деятельности: научно-техническим разработкам, изобретениям, исследованиям др. Очевидно, что в условиях инновационного пути развития экономики формирование инновационного трудового потенциала невозможно без эффективного развития научного и инновационного потенциала региона.

В табл. 19 представлена динамика составной части трудового потенциала занятого научной и инновационной деятельностью в Пензенской области.

Таблица 19

Научный и инновационный потенциал Пензенской области [73,74,75]

Численность населения занятого научной деятельностью (человек)					
	2009	2010	2011	2012	2013
1	2	3	4	5	6
Численность аспирантов в отчетном году	1042	1035	1080	996	826
Численность докторантов в отчетном году	31	27	26	28	36
Выпуск из аспирантуры	215	280	228	237	269

[73]Федеральная служба государственной статистики. Наука и инновации. Наука.

[74] Федеральная служба государственной статистики. Регионы России. Социально-экономические показатели 2013 г.

[75]innoterra- Портал инноваторов Пензенской области. Кадровый потенциал.

Окончание табл. 19

1	2	3	4	5	6
В том числе, выпуск из аспирантуры с защитой диссертации	75	92	72	65	80
Выпуск из докторантуры	8	11	7	12	8
В том числе, выпуск из докторантуры с защитой диссертации	1	3	1	1	2
Численность исследователей с ученой степенью доктора наук	-	-	48	54	56
Численность исследователей с ученой степенью кандидата наук	-	-	303	346	351
Численность персонала, занятого научными исследованиями и разработками (чел), всего	6082	6220	6413	5927	5583
Подано патентных заявок на: – изобретения – полезные модели Всего шт.	 162 95 257	 180 111 291	 214 103 317	 179 69 248	 …
Выдано патентов на: – изобретения – полезные модели Всего	 134 90 224	 137 93 230	 113 94 207	 163 72 235	 …
Число созданных: – технологий – принципиально новых технологий Всего	 8 1 9	 4 0 4	 4 0 4	 24 1 25	 …

Наибольшее количество занятых научными исследованиями и разработками приходится на 2011 год. По данным Национальной ассоциации инноваций и развития информационных технологий (НАИРИТ), в 2011 году Пензенская область вошла в список регионов с высокой инновационной активностью.

Следует отметить, что в регионе достаточно развитая инновационная инфраструктура. На 2013 года в Пензенской области функционирует 13 областных и 24 муниципальных бизнес-инкубаторов, 2 крупных технопарка, а также региональный фонд поддержки инноваций, с участием которого было создано 14 малых инновационных предприятий[76], а также центры трансфера технологий и кластерного развития.

Анализ инновационного трудового потенциала предполагает исследование степени инновационной активности.

[76] Портал инноваторов Пензенской области. URL: http://www.inno-terra.ru.

В табл. 20 представлены данные характеризующие инновационную активность трудового потенциала по Пензенской области.

Таблица 20

Инновационная активность трудового потенциала региона [77,78,79]

Результат инновационной активности	2009	2010	2011	2012	2013
Организации, выполняющие научные исследования и разработки в том числе:	23	23	26	24	
– в государственном секторе, %	26 %	26 %	27 %	29 %	23 %
– в предпринимательском секторе, %	52 %	52 %	54 %	54 %	
– в секторе высшего профессионального образования, %	22 %	22 %	19 %	17 %	
Внутренние затраты на исследования и разработки в млн. руб.	1903,6	2497,3	3730,7	3987,0	4539,5
Затраты на технологические, маркетинговые и организационные инновации, тыс.руб.	1239288,8	2832182,1	4410766,0	3963423,1	5737652,9
Удельный вес затрат на инновации в ВРП, процентов	0,8	1,3	2,1	1,6	…
Затраты на научные исследования и разработки, тыс., руб.	1 800 151	2 341 975	3 441 379,7	3 574 111,8	5394 065, 4

Как следует из таблицы 20 в период с 2009 по 2013 год наблюдается увеличение затрат на научные исследования и разработки, но в то же время сокращается численность персонала, занятого научными исследованиями и разработками см. табл. 19.

Таким образом, проведенный анализ по выявлению региональных особенностей формирования инновационного трудового потенциала региона и тенденций его развития позволяет сделать следующие выводы.

Формирование инновационного трудового потенциала региона происходит под влиянием следующих особенностей:

– высокий образовательный уровень населения;

– достаточно высокий научный потенциал;

[77] Федеральная служба государственной статистики, по данным ЕМИСС.

[78] См. 64.

[79] Федеральная служба государственной статистики. Регионы России. Социально-экономические показатели 2013 г.

– развитая инновационная инфраструктура;

– рост затрат на научные исследования и разработки.

С целью выявления уровня развития инновационного трудового потенциала был проведен расчет индексов инновационности трудового потенциала региона. Данная методика базируется на основе анализа известных методик, основанная на индексном методе, позволяет оценить уровень развития, а также оценить все параметры его характеризующие на региональном уровне.

Учитывая тот факт, что статистический учет персонала, занятого инновационной деятельностью, на систематической основе в настоящее время не ведется, количественная оценка инновационности трудового потенциала проведена на основании только статистических показателей.

На основании проведенного анализа приняты и обоснованы следующие индексы для расчета показателей инновационности трудового потенциала региона:

1. Индекс трудовой активности
2. Образовательный индекс
3. Индекс профессиональной квалификации трудового потенциала
4. Индекс, характеризующий численность персонала, занятого исследованиями и разработками
5. Индекс инновационной активности

Приведенная система индексов позволяет охарактеризовать степень инновационности трудового потенциала региона. Индексы удобны для проведения сопоставлений отдельных регионов.

Индекс трудовой активности ($И_{ТА}$). Данный индекс характеризует трудовую активность трудоспособного населения, учитывает влияние части наиболее экономически активных возрастов в составе занятого населения региона. Индекс трудовой активности рассчитывается как отношение численности занятого населения в возрасте 25-49 лет к общей численности трудоспособного населения, деленное на соответствующий индексный потенциал согласно формуле

$$И_{ТА} = \frac{Ч_{ЗН(25-49)}}{Ч_{ТР}}, \qquad (1)$$

где $Ч_{ЗН(25-49)}$ – численность занятого населения в возрасте 25-49 лет, тыс. чел.;

$Ч_{тр}$ – численность трудоспособного населения, тыс. чел.

Образовательный индекс, включающий подготовку аспирантов и докторантов $И_{ОБ}$. Данный индекс учитывает качественную характеристику инновационного трудового потенциала.

При расчете данного индекса используются следующие значения: численность студентов вузов, средних профессиональных учреждений, аспи-

рантов и докторантов региона в анализируемом периоде к общей численности трудоспособного населения. Образовательный индекс будет рассчитан по формуле

$$И_{ОБ} = \frac{(Ч_{СВ} + Ч_{ССП} + Ч_{А} + Ч_{Д})}{Ч_{Тр}}, \quad (2)$$

где $Ч_{СВ}$ – численность студентов вузов;
$Ч_{ССП}$ – численность студентов средних профессиональных учреждений;
$Ч_{А}$ – численность аспирантов;
$Ч_{Д}$ – численность докторантов;
$Ч_{Тр}$ – численность трудоспособного населения

Индекс профессиональной квалификации трудового потенциала Ипк. Индекс отображает профессиональную подготовку трудового потенциала, используемого в экономике региона. Определяется как отношение общей численности занятых в экономике с высшим образованием, численность занятых со средним специальным, с начальным профессиональным образованием к общей численности населения трудоспособного возраста, деленное на соответствующий индексный потенциал по формуле

$$И_{ПК} = \frac{\left(Ч_{ЗВ} + Ч_{ЗС} + Ч_{ЗНО}\right)}{Ч_{ЗН}}, \quad (3)$$

где $Ч_{ЗВ}$ – численность занятых в экономике с высшим образованием, чел.;
$Ч_{ЗС}$ – численность занятых со средним профессиональным образованием, чел.;
$Ч_{ЗНО}$ – численность занятых с начальным образованием, чел.
$Ч_{ЗН}$ – общая численность занятого населения в экономике.

Индекс, характеризующий численность персонала, занятого исследованиями и разработками ($И_{ЗИР}$), является качественным показателем оценки имеющегося трудового потенциала.

$$И_{ЗИР} = \frac{Ч_{ЗИР}}{Ч_{ЗН}}, \quad (4)$$

где $Ч_{ЗИР}$ – численность занятых исследованиями и разработками, чел;
$Ч_{ЗН}$ – численность занятого населения в экономике всего, чел

Индекс инновационной активности ($И_{ИА}$), характеризует инновационное мышление и активность, является качественным показателем трудового потенциала.

$$И_{ИА} = \frac{К_{ИТ}}{Ч_{ЗН}}, \quad (5)$$

где $К_{ИТ}$ – количество «ноу-хао» (патентов, технологий), шт.

$Ч_{ЗН}$ – численность занятых научными исследованиями и разработками тыс.чел.

В табл. 21 приведены расчеты индексов инновационного трудового потенциала региона.

Таблица 21

Расчет индексов инновационного трудового потенциала региона

1.Индекс трудовой активности	$И_{ТА} = \frac{488,2}{800,8} = 0,609$
2. Образовательный индекс	$И_{ОБ} = \frac{(19300+45600+826+36)}{800800} = 0,082$
3.Индекс профессиональной квалификации трудового потенциала	$И_{ПК} = \frac{(184000+183000+113000)}{672000} = 0,714$
4. Индекс, характеризующий численность персонала, занятого исследованиями и разработками	$И_{ЗИР} = \frac{5583}{672000} = 0,008$
5. Индекс инновационной активности	$И_{ИА} = \frac{508}{5583} = 0,09$

В качестве оценки индексов инновационного трудового потенциала предложена шкала:

– в пределах 0 – 0,2 –низкий;

– в пределах 0,2 – 0,4 – не высокий;

– в пределах 0,4 – 0,6 – средний;

– в пределах 0,6 – 0,8 – высокий;

– в пределах 0,8 – 1 – очень высокий

В табл. 22 представлены итоговые результаты по расчету индексов инновационности трудового потенциала Пензенской области.

Таблица 22

Индексы оцениваемых параметров инновационности трудового потенциала

Наименование индекса оцениваемого параметра	Расчетные значения	Шкала оценки
Индекс трудовой активности ($И_{ТА}$)	0,609	высокий
Индекс образовательного потенциала, включающий подготовку аспирантов и докторантов ($И_{ОБ}$)	0,087	низкий
Индекс профессиональной квалификации трудового потенциала ($И_{ПК}$)	0,714	высокий
Индекс, характеризующий численность персонала, занятого исследованиями и разработками ($И_{ЗИР}$)	0,008	низкий
Индекс инновационной активности трудового потенциала ($И_{ИА}$)	0,09	низкий

Таким образом, определение индексов на основе произведенных расчетов по итогам на 2013 г. в Пензенской области показывают в целом низкий уровень инновационности трудового потенциала населения.

В целом результаты проведенного исследования свидетельствуют о благоприятных условиях для его формирования, но в то же время низкий уровень инновационности выявляет необходимость анализа условий его реализации. Поскольку региональная экономика строится с учетом задач стоящих перед всей страной, стало быть и построение региональной инновационной политики в целом зависит от многих обстоятельств среди которых можно выделить следующие:

– степень готовности региона к инновациям, прежде всего уровень экономического развития, региональные программы инновационного развития, взаимодействие местной, региональной и федеральной органов власти с ключевыми структурами «бизнес-наука», промышленное развитие, инвестиционный климат;

– обеспеченность трудовыми ресурсами, способными эффективно функционировать в этих условиях, степень взаимодействия региональных органов власти с бизнесом и образованием;

– развитость инновационной инфраструктуры;

– условия реализации инновационного трудового потенциала.

Как уже было отмечено, одним из важнейших ресурсов необходимых для эффективного построения экономики инноваций на уровне региона и страны является, несомненно, инновационно активный трудящийся человек с современным экономическим мышлением. Однако, несмотря на сложный, длительный и необходимый процесс формирования инновационного трудового потенциала, важным условием является не только его опережающее развитие, обеспечивающее адаптацию к потребностям научно-технического прогресса, но и создание благоприятных условий для эффективной реализации.

Отдача трудового потенциала его развитие зависят от условий, которые в полной мере обеспечивают как его формирование, так и реализацию, но главная роль в данном случае принадлежит управлению этими процессами. Что выявляет необходимость провести анализ: условий способствующих формированию и эффективной реализации инновационного трудового потенциала; используемых форм управления инновационным трудовым потенциалом направленных на повышение его инновационной активности.

С этой целью было проведено исследование, в котором приняло участие 400 респондентов из числа занятых в Пензенской области в различных отраслях экономики.

На рис. 19 представлены данные о сфере приложения труда респондентов.

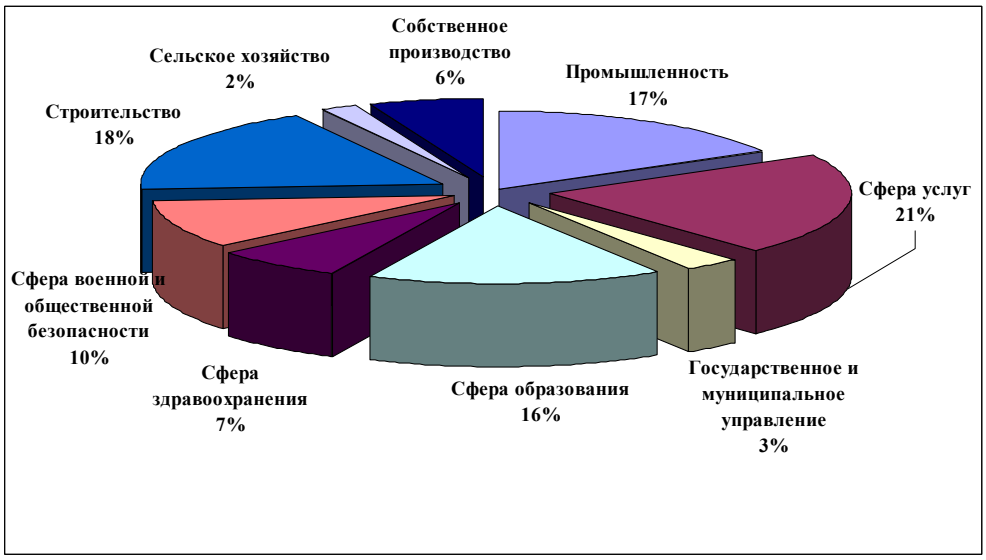


Рис. 19. Сферы занятости респондентов, %

Наибольшее число опрошенных респондентов занято в сфере услуг – 21 %, строительстве 18 %, промышленности 17 % и сфере образования 16 %.

Основные условия, по мнению респондентов, оказывающие наибольшее влияние на формирование инновационного трудового потенциала представлены в табл.23.

Таблица 23

Условия, влияющие на формирование инновационного трудового потенциала, по мнению респондентов, %

Условия, способствующие формированию инновационного трудового потенциала предприятия	Степень значимости
Уровень развития трудового потенциала предприятия, организации, учреждения	9 %
Финансово-экономическая устойчивость, предприятия, организации, учреждения	11 %
Уровень технической оснащенности предприятия, организации, учреждения	21 %
Международное сотрудничество предприятия, организации, учреждения	6 %
Стратегия инновационного развития предприятия, организации, учреждения	2 %
Система управления инновационным трудовым потенциалом предприятия, организации, учреждения	23 %
Региональная инновационная политика	13 %
Социально-экономическая политика региона	15 %

Так, по мнению респондентов, наибольшее влияние оказывают следующие условия: система управления инновационным трудовым потенциалом на предприятии в организации или учреждении (23 %); уровень

технической оснащенности на предприятии в организации или учреждении (21 %); социально-экономическая политика региона (15 %). Совершенно очевидно, что сложившаяся в регионе система управления инновационным трудовым потенциалом как на уровне региона, так и отдельных предприятий, а также социально-экономическая устойчивость и политика региона в целом играют решающую роль на пути формирования инновационного трудового потенциала и эффективность его реализации.

Проблема эффективности использования или реализации инновационного трудового потенциала связана, прежде всего, с существующей системой управления, как было выявлено и в ходе исследования. Респондентам было предложено указать используемые руководством предприятия или организации формы управления инновационным трудовым потенциалом (рис. 20).

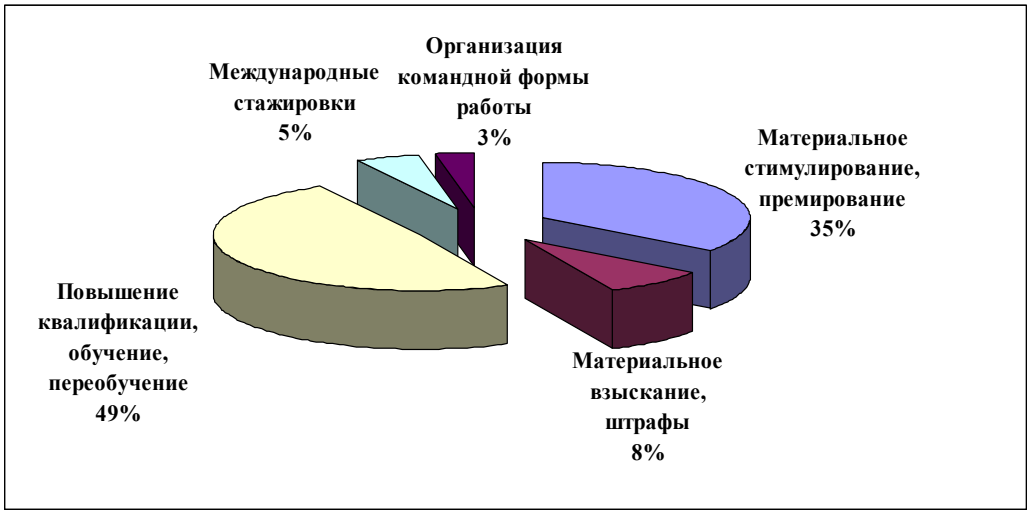


Рис. 20. Формы управления инновационным трудовым потенциалом используемые на предприятиях или организациях в регионе

Указанные выше результаты показывают, что управление формированием и реализацией инновационного трудового потенциала происходит преимущественно через систему повышения квалификации как отметили 49 % респондентов, 35 % – указали, через материальное стимулирование и премирование, 8 % отметили материальное взыскание и штрафы, 5 % отметили международные стажировки и 3 % – организацию командной формы работы. Показатели эффективности реализации инновационного трудового потенциала могут быть различными, однако необходимым условием эффективного его использования остается эффективная система управления. Исходя из полученных данных, можно заметить, что современные и наиболее актуальные в на данном этапе развития экономики формы управления как международная стажировка и организация командной формы работы используется руководителями предприятий и организаций региона не достаточно эффективно (рис. 20).

На рис. 21 представлены формы подготовки специалистов с ориентацией на инновационное мышление используемые в регионе.

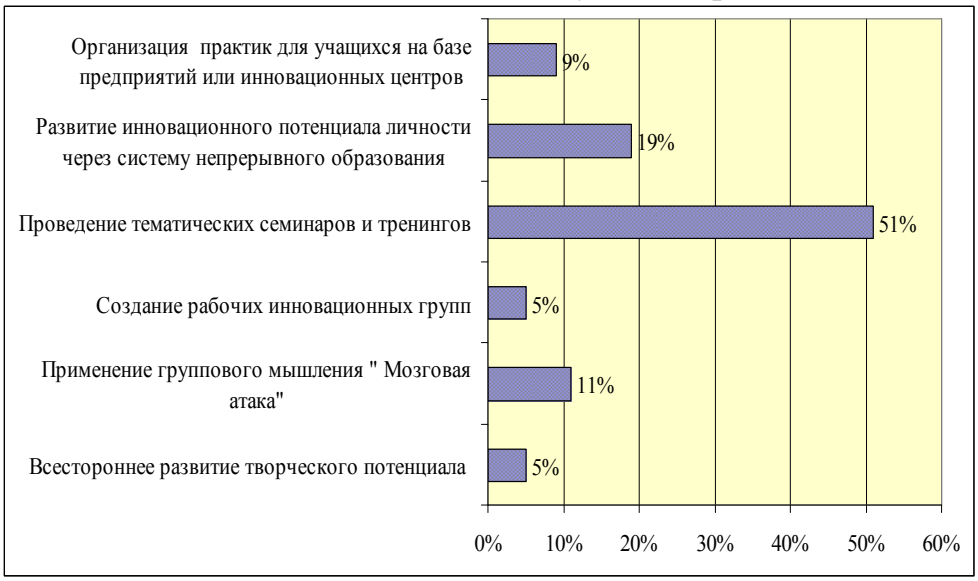


Рис. 21. Формы подготовки специалистов с ориентацией на инновационное мышление

Наиболее часто используемой формой подготовки специалистов с ориентацией на инновационное мышление по результатам исследования является проведение тематических семинаров и тренингов (51 %) и развитие инновационного потенциала личности через систему непрерывного образования (19 %). Большое значение на процессы формирования инновационного трудового потенциала и его реализацию оказывают способы воздействия со стороны руководства на активизацию инновационной деятельности.

Так, респондентам было предложено ответить на вопрос: «Каким образом Ваш (е) работодатель (руководство) активизирует инновационную деятельность своих сотрудников», полученные результаты представлены в табл. 24.

Таблица 24

Активизация инновационной деятельности, посредством воздействия руководства на работников

Через систему повышения квалификации	37 %
Применяется подход «обучение через всю жизнь»	3 %
Формирование инновационной культуры мышления (установки, ценности)	3 %
Применяется система материального стимулирования	11 %
Руководство не ориентирует на инновационную деятельность	22 %
Что-то слышал, но четкая стратегия и методика на практике для сотрудников нашего предприятия, организации отсутствует	14 %
Затрудняюсь ответить	10 %

В результате исследования было выявлено, что руководители предприятий и структурных подразделений активизируют инновационную деятельность сотрудников не достаточно эффективно. Наиболее распространенный ответ, которой указали респонденты – через систему повышения квалификации (37 %), 22 % – отметили, что руководство не ориентирует их на инновационную деятельность и 14 % респондентов указали, что что-то слышали, но четкой стратегии и методики на практике для сотрудников их предприятия, организации нет.

В условиях инновационной направленности экономики страны, формирование инновационного трудового потенциала на региональном уровне является уже не просто целью, а стратегической задачей.

Проведенное исследование позволило выявить, поощряет ли руководство предприятий (работодатель) сотрудников предлагающих новые и творческие идеи, креативные пути решения проблем.

Так, 14 % респондентов указали, что руководство всегда поощряет сотрудников за предлагаемые новые и творческие идеи, креативные пути решения проблем, 27 % отметили, что поощряют очень редко, 38 % отметили, что руководство не поощряет сотрудников и 21 % респондентов указали, что сотрудники выполняют только свою работу и никогда не предлагают новые и творческие идеи и другие нестандартные пути решения проблем. Полученные результаты свидетельствуют о том, что большая часть руководителей в регионе не эффективно используют инновационный трудовой потенциал сотрудников, а именно их инициативность.

Инновационная активность трудового потенциала и его реализация зависят не только от методов управления им, от контроля за уровнем развития и использования, но и от наличия базы для ее формирования. Современным и важным условием формирования инновационного трудового потенциала в целом является инновационная инфраструктура. Она необходима, прежде всего, для формирования научных и интеллектуальных знаний и компетенций, и соответственно представлена бизнес инкубаторами, научными, технопарками и инновационными парками, инновационными центрами.

Следует отметить, что не только руководители предприятий, организаций и учреждений нацеливают и ориентируют персонал на повышение инновационной активности, на реализацию инновационных проектов и развитие инновационного трудового потенциала. В условиях инновационного развития экономики страны в рамках федеральной и региональной политики предусмотрены методы и формы стимулирования инновационной активности, среди которых: обеспечение ресурсной базой, содействие в продвижении продукции, финансирование НИОКР, софинансирование предприятий, гранты, субсидии, пособия и стипендии для талантливой молодежи, содействие созданию малого бизнеса.

В процессе исследования было выявлено, что респонденты сталкивались с такими формами и методами федерального или регионального стимулирования инновационной активности или слышали о них: обеспечение ресурсной базой – 9 %; 4 % – содействие в продвижении продукции, 5 % – финансирование НИОКР, 7 % – софинансирование предприятий, 5 % – с поддержкой в виде гранта, 1 % – в виде субсидий, 11 % – поддержку на создание малого инновационного предприятия. Большая часть опрошенных, 58 % затруднились дать ответ, что свидетельствует о низкой информированности населения или работников о проводимой в регионе инновационной политике.

На рис. 22 представлены результаты опроса респондентов о взаимодействии бизнеса и системы профессионального образования, включая средне специальное и высшее в регионе, с целью повышения инновационной активности населения.



Рис. 22. Направления взаимодействия бизнеса и образовательной среды в регионе

Исследование показало, что наибольшее распространение в регионе получило взаимодействие между бизнесом и системой профессионального образования в таких направлениях, как: спонсорская поддержка культурно-массовых мероприятий указало 37 % опрошенных, 17 % отметили – сотрудничество по трудоустройству выпускников, 16 % организация производственных практики для студентов. Полученные результаты свидетельствуют о том, что в регионе в большей степени распространены традиционные направления взаимодействия, а не инновационно ориентированные. Поскольку такие формы, как целевая подготовка специалистов по заказу

предприятий, указало лишь 6 % опрошенных и проведение совместных исследований и разработок – отметили 5 %, не достаточно широко используются в регионе.

В ходе исследования респондентам было предложено указать, создание каких благоприятных условий в наибольшей степени будут способствовать повышению их инновационной активности (рис. 23).

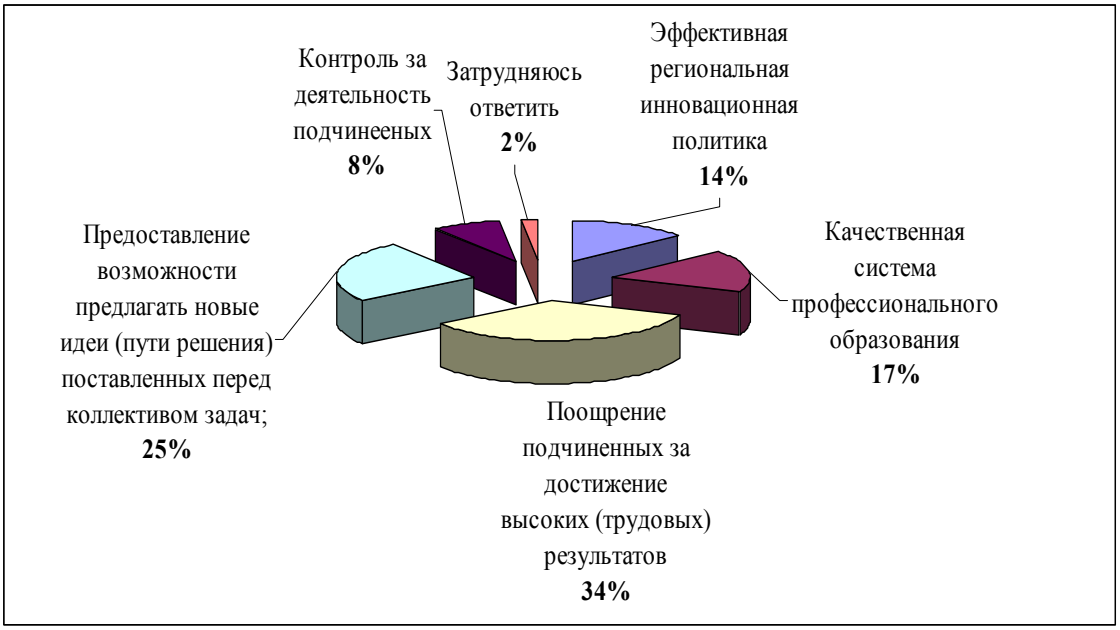


Рис. 23. Благоприятные условия, способствующие повышению инновационной активности, по мнению респондентов

Так, по мнению большей части опрошенных, повышению инновационной активности будут способствовать, прежде всего, такие благоприятные условия как: поощрение подчиненных за достижение высоких (трудовых) результатов – 34 % и 25 % респондентов указали – предоставление возможности предлагать новые идеи (пути решения) поставленных перед коллективом задач.

Респондентам было предложено указать причины неэффективного использования инновационного трудового потенциала. Так, 37 % указали, что отсутствует четкая система мотивации сотрудников за результативную деятельность; 24 % респондентов указали, неэффективные методы управления; 9 % отметили, что отсутствует возможность для творческой реализации и творческому подходу при решении сложных задач; 19 % отметили – отсутствие возможности повышения квалификации; 11 % указали, что отсутствует возможность международной стажировки.

Таким образом, из результатов исследования, следует, что в целом в Пензенском регионе существует хорошая платформа для формирования инновационного трудового потенциала как важнейшего стратегического ресурса экономики инноваций. Но в то же время существуют определен-

ные барьеры, препятствующие его эффективному формированию и реализации, к которым следует отнести такие как: неэффективное управление инновационным трудовым потенциалом и отсутствие системы мотивации сотрудников за результативную деятельность.

В современных быстро меняющихся условиях, вызванных процессами глобализации, интеграции, социально-экономических преобразований, возникает острая необходимость формирования системы управления инновационным трудовым потенциалом. Обеспечение инновационной деятельности и инновационного производства значительно зависит от эффективной системы управления, как на региональном уровне, так и уровне отдельного предприятия.

Обобщая выше изложенное, следует отметить, что инновационный трудовой потенциал представляет собой новую экономическую категорию. Процесс формирования инновационного трудового потенциала индивида, организации или предприятия, региона является неотъемлемой частью трудового потенциала страны

5. ВЗАИМОСВЯЗЬ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ И ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ

5.1. Особенности адаптации образовательных учреждений к рыночным условиям

Процесс адаптации образовательных учреждений Пензенской области к социально-экономическим условиям региона продиктован необходимостью подготовки высококвалифицированных кадров непосредственно для традиционно сложившихся в регионе отраслей экономики, обеспечивающих ее экономическую безопасность. Для Пензенской области такими отраслями являются промышленность и сельское хозяйство.

Ведущими видами экономической деятельности, обеспечивающими основной объем ВРП Пензенской области, являются: обрабатывающие производства, сельское хозяйство, транспорт и связь, оптовая и розничная торговля и операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг, на долю которых приходится около 70 % произведенного ВРП.

Промышленный комплекс Пензенской области в условиях политики импортозамещения способен обеспечить регион практически всеми необходимыми ресурсами благодаря развитым формам основных направлений экономической деятельности, таких как машиностроение и приборостроение, пищевая промышленность, производство электроэнергии, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная, химико-фармацевтическая промышленность, промышленность строительных материалов.

Сельское хозяйство по объему валовой продукции является одной из основных отраслей экономики области. В структуре валового регионального продукта продукция сельского хозяйства составляет 9,0 %. [1] Область является крупным производителем продуктов питания и относится к тем регионам России, которые почти полностью обеспечивают потребности населения за счет собственного производства. Агропромышленный комплекс Пензенской области представлен совокупностью отраслей экономики, обеспечивающих производство сельскохозяйственной продукции, ее переработку и выпуск продуктов питания, а также реализацию их потребителям.

Образовательный потенциал определяет уровень конкурентоспособности региона и его привлекательность для инвестиций: регионы, имеющие развитую систему высшего образования, обладают большими возможностями для динамичного промышленного, демографического, социально-экономического и культурного развития. Образовательные учреждения за-

нимают приоритетную позицию в стратегии развития Пензенской области, обеспечивая формирование кадрового потенциала, предполагающего развитие механизмов профессиональной подготовки и переподготовки специалистов по направлениям, соответствующим потребностям региона (рис. 24) [1].



Рис. 24. Валовой региональный продукт [1]

В статье 72 Конституции РФ отмечено, что «образование и наука отнесены к сфере совместного ведения федеральных и региональных органов власти, а вопросы региональной политики в области образования определены в качестве одного из приоритетов единой государственной образовательной политики» [3]. Это положение стимулирует процесс адаптации учебных заведений к новым социально-экономическим реалиям, выявление новых «областей роста», способствующих выходу образовательных учреждений на новый уровень развития.

В мае 2012 года Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 596 «О долгосрочной экономической политике» (с последующими изменениями) поставлена задача по увеличению объема инвестиций не менее чем до 25 % внутреннего валового продукта к 2015 году и до 27 % – к 2018 году. [1] Данные меры способствуют увеличению числа предприятий и организаций Пензенской области, что, в свою очередь, должно подкрепляться увеличением кадрового состава с соответствующими профессиональными навыками (рис. 25).

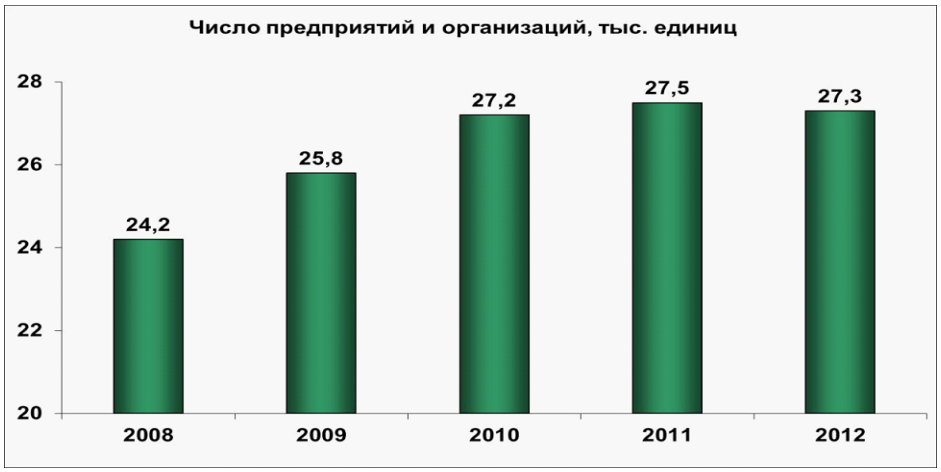


Рис. 25. Число предприятий и организаций Пензенской области (тыс.ед.) 2008-2012 гг.

Промышленность занимает лидирующие позиции среди отраслей экономики Пензенской области и серьезно влияет на социально-экономическое состояние региона. В промышленном комплексе работает 89,5 тысяч человек, что составляет 22,3 % от численности работающих в Пензенской области, которыми производится более 25 % объемов валового регионального продукта, и обеспечивается около 43 % налоговых поступлений в бюджеты всех уровней.

По индексу промышленного производства Пензенская область в 2011-2012 гг. занимала 1 место в рейтинге регионов ПФО (см. рис.26) [1].

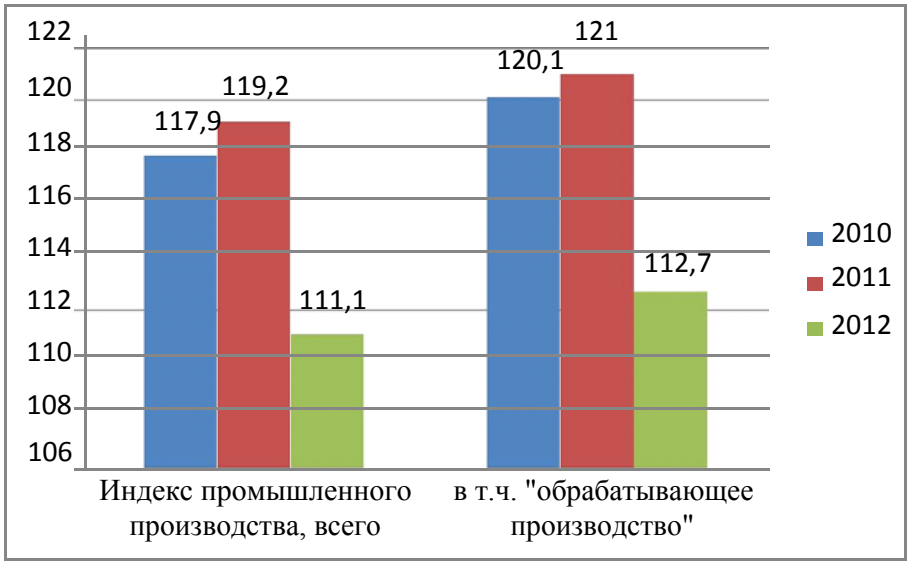


Рис. 26. Индекс промышленного производства, %

Адаптационные процессы, позволяющие существенно сократить интервал между потребностями бизнеса и готовностью образовательной среды к подготовке молодых специалистов высокого профессионального уровня, будут способствовать улучшению качества производимых товаров и услуг, а, следовательно, формированию конкурентной среды региона (табл. 25).

Таблица 25

Рейтинг Пензенского региона по показателю «Индекс промышленного производства» [1]

	Регион	ИПП, %	Рейтинг региона в ПФО	Рейтинг региона в РФ
	Российская Федерация	102.6	-	-
	Приволжский федеральный округ	104.1	-	-
1	Республика Башкортостан	105.7	5	27
2	Республика Марий Эл	110.3	2	11
3	Республика Мордовия	101.2	11	58
4	Республика Татарстан	107.0	4	21
5	Удмуртская Республика	101.8	10	53
6	Чувашская Республика	107.2	3	20
7	Пермский край	98.9	14	72
8	Кировская область	100.7	12	62
9	Нижегородская область	104.4	8	35
10	Оренбургская область	100.6	13	64
11	Пензенская область	111.1	1	9
12	Самарская область	102.0	9	49
13	Саратовская область	104.5	6	33
14	Ульяновская область	104.5	6	33

Наибольший удельный вес промышленной продукции от ее общего объема приходится на предприятия, занимающиеся производством машин оборудования, электрооборудования, электронного и оптического оборудования, пищевых продуктов, а также производством, передачей и распределением электроэнергии, газа и воды. Именно эти сферы наиболее конкурентоспособны, динамично развиваются, в силу чего остро нуждаются в подготовке профессиональных кадров. В этой связи возникает потребность в создании особых адаптивных условий для ряда вузов г. Пензы (ПГУАС, ПГУ, ПГТУ), способных обеспечить «вливание» трудовых ресурсов в производственную среду.

ПГУАС выпускает дипломированных специалистов, магистров и научных кадров в области строительства и архитектуры, строительства автомобильных дорог, мостов и аэродромов, эксплуатации и сервиса транспортной техники, организации движения на транспорте, менеджмента, маркетинга, экономики и управления на транспорте и строительстве, землеуст-

ройства, информационных систем и технологий и других отраслей культуры, архитектуры и техники. Всего насчитывается более 6 тысяч человек, ежегодно обучающихся по очной, заочной формам обучения и в форме экстерната. Востребованность выпускников ПГУАС остается достаточно высокой на протяжении многих десятилетий, что отражается в статистических данных отчетов о трудоустройстве, а также подтверждается отзывами руководителей предприятий [7].

Так, выпускники ПГУ ежегодно трудоустраиваются более чем на 120 предприятий промышленности, из них более 35 % трудятся по специальности, полученной в вузе (по России этот показатель на уровне 40 %). По данным предприятий-работодателей, качество подготовки выпускников ПГУ за последние 5 лет находится на уровне 93,1 % – 94,6 %; средний балл качества подготовки 4,47-4,52 (по 5 бальной шкале). Начиная с 2013 года, ежегодно не менее 200 выпускников университета обеспечиваются рабочими местами на ведущих предприятиях региона по специальностям подготовки, полученным в вузе в рамках реализации государственного плана подготовки молодых специалистов для предприятий оборонно-промышленного комплекса России [4].

ПензГТУ выпускает специалистов, востребованных в сфере легкой и тяжелой промышленности (табл. 26).

Таблица 26

Трудоустройство выпускников 2013 года ПензГТУ [5]

№ п/п	Код и наименование укрупненных групп специальностей	Трудоустройство выпускников, %		
		ВПО	СПО	НПО
1	150000 Металлургия, машиностроение, материалообработка	100 %	100 %	100 %
2	190000 Транспортные средства		100 %	100 %
3	200000 Приборостроение и оптотехника	100 %	100 %	
4	210000 Электронная техника, радиотехника, связь		100 %	
5	220000 Автоматика и управление	100 %		
6	230000 Информатика и вычислительная техника	100 %	100 %	100 %
7	240000 Химическая и биотехнологии	96 %	97 %	
8	260000 Технология продовольственных продуктов и потребительских товаров	100 %	100 %	100 %
9	280000 Безопасность жизнедеятельности, природообустройство и защита окружающей среды	100 %		

Данные приведенной таблицы наглядно подтверждают большую потребность промышленного производства в квалифицированных специалистах данного уровня подготовки. При этом следует отметить особые показатели трудоустройства выпускников ПензГТУ таких специальностей как «Металлургия, машиностроение, материалообработка», «Информатика и вычислительная техника», «Технология продовольственных продуктов и

потребительских товаров», демонстрирующие абсолютную востребованность молодых специалистов.

Сельское хозяйство по объему валовой продукции является одной из основных отраслей экономики области. В структуре валового регионального продукта продукция сельского хозяйства составляет 9,0 %.

За период реализации приоритетного национального проекта «Развитие агропромышленного комплекса» и Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2008 – 2012 годы (далее – Государственной программы на 2008 – 2020 годы), утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 14 июля 2007 г. № 446, долгосрочной целевой программы «Развитие сельского хозяйства Пензенской области на 2009-2013 годы», утвержденной постановлением Правительства Пензенской области от 20.10.2008 № 674-пП, отрасль достигла положительных результатов, был обеспечен рост продукции сельского хозяйства и производства пищевых продуктов. В 2006 – 2011 годах среднегодовые темпы прироста продукции сельского хозяйства, несмотря на неблагоприятный 2010 год, составили 4,4 процента, пищевых продуктов – 4,0 процента (рис. 27).

Улучшилась экономика сельскохозяйственных организаций, получила развитие деятельность крупных агропромышленных формирований, активизировалась работа по социальному развитию сельских территорий.

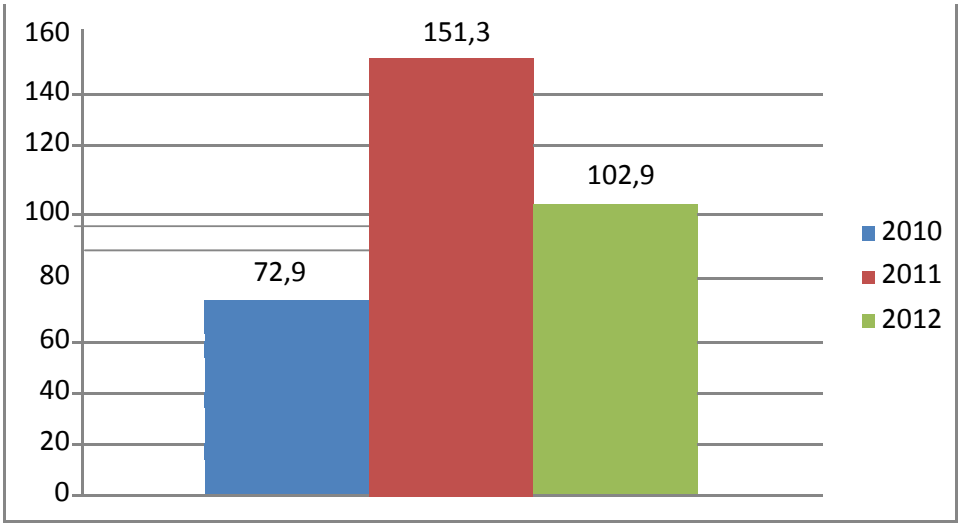


Рис. 27. Индекс производства валовой продукции сельского хозяйства в хозяйствах всех категорий (в сопоставимых ценах), %

СГХА готовит специалистов для сельскохозяйственных организаций, крупных агропромышленных формирований. За 49 лет со дня своего основания академия подготовила более 16 тысяч высококвалифицированных

специалистов по специальностям «для различных отраслей производства и сельского хозяйства России, зарубежных стран и стран СНГ. В академии ежегодно обучается свыше 4,5 тысячи студентов и более 70 аспирантов. Студенты, аспиранты и преподаватели академии обучаются, проходят практику и стажируются в Германии, США, Италии. Ежегодно выпускается свыше шестисот высококвалифицированных специалистов для АПК. Выпускники академии ведут свою профессиональную деятельность на ответственных постах в Правительстве Пензенской области, возглавляют муниципальные образования, управлениях сельского хозяйства, работают в крупных агрохолдингах, РАО и других сельскохозяйственных организациях области [6].

В условиях реформирования экономики, переходу к импортозамещению, подготовка высококвалифицированных специалистов приобретает особое значение.

Процесс адаптации образовательных учреждений к потребностям бизнеса и производства непосредственным образом связан с повышением инновационной активности образовательной среды. Работа по созданию региональной сети бизнес-инкубаторов ведется с 2005 года, и в настоящий момент на территории области действует 36 бизнес-инкубаторов муниципального и областного значения [1]. Кроме того, адаптационные процессы, направленные на повышение значимости инновационных компонентов в структуре образовательных программ и способствующие приобщению потенциала образовательной среды к потребностям и задачам региона, обусловлены следующими факторами:

1. Формированием инновационных институтов (технопарков, инкубаторов), нацеленных на решение региональных проблем, связанных с внедрением новых технологий и т.п.;

2. Расширением круга профессиональных компетенций молодых специалистов;

3. Развитием в вузах дополнительных форм профессионального образования, нацеленных на быстрое и качественное обеспечение решения региональных задач;

4. Развитием инновационных форм обучения как базовой основы для экономического роста региона;

5. Выполнение вузами научных грантов, учрежденных правительством в рамках стратегии развития региона.

Адаптационный процесс сопряжен для многих образовательных учреждений с решением целого ряда проблем, к числу которых относятся:

– ограниченность бюджета и экономическая зависимость;

– отсутствие полноценного конструктивного взаимодействия с другими образовательными учреждениями;

– несформированность основных форм взаимодействия с работодателями,

– несовершенство системы менеджмента (длительность принятия решений, «формализм» и проч.);

– уменьшение количества студентов высших учебных заведений как результат изменений качества жизни населения.

Потребность региона в регионально ориентированной системе образования обусловлена необходимостью воспроизводства интеллектуальных ресурсов, потребностью в инновационном потенциале и кадровом обеспечении. Законодательные и социально-экономические преобразования, происходящие на федеральном уровне, создали благоприятные условия для реализации процессов «регионализации образования». К таким условиям можно отнести:

– взаимодействие региональных представителей власти и руководителей образовательных учреждений;

– возможность совместного планирования, выработки стратегий развития, систем управления качеством;

– формирование и развитие общего направления региональной политики,

– формирование региональной образовательной инфраструктуры.

Подготовка и переподготовка специалистов позволяет минимизировать уровень структурной безработицы, активизировать деятельность инкубаторов, способствует формированию научного и кадрового обеспечения экономики региона.

Главными задачами образовательных учреждений остаются выработка единой стратегии административно-управленческих мероприятий в реализации процесса «регионализации образования», а также привлечение ресурсно-стратегических возможностей региона для планомерного перехода к регионально ориентированному формату деятельности.

Таким образом, особенности развития Пензенского региона, заключающиеся в сложившейся структуре экономического развития, в которой приоритетными являются машиностроение в промышленной отрасли и сельское хозяйство, находят отражение в специфике созданной системы образования в регионе: наличии вузов, нацеленных на подготовку специалистов для этих отраслей экономики (Пензенский государственный университет, Пензенский университет архитектуры и строительства, Пензенский государственный технологический университет, Пензенская государственная сельскохозяйственная академия).

5.2. Формирование моделей трудового поведения молодых специалистов на рынке труда

Российская трудовая реальность конца XX– начала XXI веков формирует новые «образы» современных работников, существенно отличающиеся от предшествующих и соответствующих законам производственных отношений, действующих в условиях рыночной экономики.

В научной литературе под «поведением» понимают совокупность поступков, совершаемых в относительно продолжительный период в постоянных или меняющихся условиях.[80]

Поведение на производстве ориентировано на социально-экономические показатели в трудовой деятельности и позволяет дать количественно-качественную оценку действиям. К. Маркс полагал, что оценка трудового поведения должна осуществляться на основе анализа всех характеристик производственной деятельности работника с учетом влияния факторов внешней среды, включая групповое влияние, «ситуативное» поведение личности и прочее.

Формирование трудового поведения молодых специалистов самым непосредственным образом связано с моделированием трудовой адаптации и мотивации, поскольку именно эти аспекты являются ключевыми звеньями, заложенными в основу моделей трудового поведения. Важнейшим компонентом трудовой адаптации молодого специалиста является внутренне согласование трудовых притязаний с его потенциальными возможностями и с условиями социальной среды.

По мере развития рыночной экономики в сфере труда особенно отчетливо проявляются черты трудового поведения, представленные в виде типов трудового поведения в зависимости от той трудовой среды, в которой работники осуществляют свою деятельность (бизнес, производство, некоммерческие сегменты и проч.), а также в зависимости от свойств и качеств самой личности.

Кроме того, по мнению ряда исследователей, трудовое поведение проявляется в отношении к труду как единство трех компонентов: трудовой мотивации и ценностных ориентаций (к примеру, цели жизни, критериев отбора средств достижения этих целей и проч.), реального трудового поведения и его оценки работником.

В формировании отношения работника к труду участвуют производственные, социальные и психологические факторы, которые, в свою очередь, формируют объективные и субъективные показатели. К объективным показателям можно отнести, к примеру, степень ответственности, инициативы, дисциплинированности, определяемые по критериям количества и ка-

[80] Горелов Н.А. Предприниматель ключевая фигура в творческом наследии Й. Шумпетера // Российское предпринимательство. 2012. №9 (207).

чества выполняемой работы, а также стремлению повышения уровня профессионализма. Субъективным показателем отношения к труду обычно выступает степень удовлетворенности оплатой труда, трудовой организацией, условиями труда, особенностями корпоративной среды.

Современные подходы к изучению трудового поведения работника на производстве базируются на выявлении ключевых элементов и факторов, способствующих формированию у работника высокой профессиональной самооценки и дальнейшем их совершенствовании.

В современной науке существует много типологий, отражающих сущность и функциональное разнообразие трудового поведения работника. Так, к примеру, типология трудового поведения, разработанная в Московском государственном университете, в своей основе содержит показатели деятельности работников на японских фирмах, где сформирована особая модель трудового поведения, базирующаяся на целевых (функциональных, организационных), инновационных, адаптационных, субординационных формах поведения работника. Деструктивные формы трудового поведения (к примеру, особенности характера) сглаживаются при помощи методов коллективного воздействия.

Фактическое трудовое поведение включает в себя различные формы, которые заложены в основе различных классификаций трудового поведения работников, позволяющие определить наиболее приемлемые способы корректировки трудового поведения и обосновать его прогнозирование.

Целевые формы поведения обусловлены трудовыми обязанностями, функциями, исполняемыми на рабочем месте: данная форма поведения в этом случае может определяться как «функциональное трудовое поведение» и предопределяться содержанием и организацией труда. Целевое экономическое поведение работника формируется за счет стремления к достижению определенного уровня благосостояния и повышения качества жизни: такая форма поведения образуется из сравнения затрат собственного труда работника с их компенсацией на производстве.

Условно можно такую модель поведения можно представить в виде определенных закономерностей:

«максимум дохода = максимум усилий»,

«минимум дохода = минимум усилий»,

«максимум дохода = минимум труда».

Первый вариант модели трудового поведения является наиболее приемлемым, поскольку способствует повышению производительности и эффективности труда, а также является залогом повышения уровня благосостояния работника. Второй и третий варианты представляют собой «зоны кризиса», устранение которых предполагает разработку социально-экономических механизмов (к примеру, повышение уровня оплаты труда,

создание оптимальных условий для профессиональной самореализации и проч.).

Особую роль играет исследование форм инновационного поведения работника на производстве. Это такие специалисты, которые обеспечивают технико-экономическое развитие организации. Ярким примером служит модель поведения работников в крупных японских фирмах, активно перенимаемая в других развитых стран.

Устойчивость структуры организации, преемственность ее традиций, обычаев достигается за счет формирования субординационной модели трудового поведения, основу которой составляют правила этикета, манера взаимодействия между сотрудниками и проч.

В основе модели трудового поведения лежат особенности характера сотрудника, демонстрация эмоционального настроя, которые и определяют поведение человека в организации. В этих случаях обеспечение стабильности деловой атмосферы и коммуникаций при помощи различных механизмов является необходимым.

Важным этапом формирования той или иной модели трудового поведения является мотивация. Под мотивацией достижения понимается стремление получить определенные блага в качестве вознаграждения за труд, а под мотивацией избегания – стремление избежать наказания или других негативных санкций за невыполнение поставленных задач, запланированных результатов или неудовлетворительное исполнение трудовых функций.[81]

Вопрос повышения эффективности трудовой деятельности вследствие влияния мотивации остро поставлен в науке. Один из основателей школы управления персоналом В.И.Герчиков разработал в этой связи типологическую модель мотивации, окончательно сформированную в первой половине 1990-х годов. Согласно этой концепции существует пять типов трудовой мотивации: инструментальный, профессиональный, хозяйский, патриотический и избегательный (люмпенский) (рис.26).[82] Данная модель позволяет выявить структуру мотивации как у отдельных работников, так и у различных групп персонала.

Модель позволяет графически представить целый комплекс наиболее значимых факторов в формирования оптимальной модели трудового поведения:

– с её помощью можно обоснованно выбирать наиболее действенные для тех или иных типов работников виды и формы стимулирования труда;

– знание структуры трудовой мотивации даёт возможность не только стимулировать, но и целенаправленно осуществлять процесс найма, расстановку и внутрифирменные перемещения сотрудников;

[81] http://www.buk.irk.ru/library/sbornik_14/nezkin.pdf
[82] http://www.buk.irk.ru/library/sbornik_14/nezkin.pdf

– знание мотивационной структуры также способствует адекватной оценке карьерных ориентаций различных групп персонала, разработке и организации выполнения индивидуальных и групповых планов карьерного развития в соответствии с личными намерениями работников и целями компании;

– также знание особенностей трудовой мотивации персонала позволяет лучше высветить проблематику взаимоотношений в коллективе и потенциальных лидерских качеств работников[83].

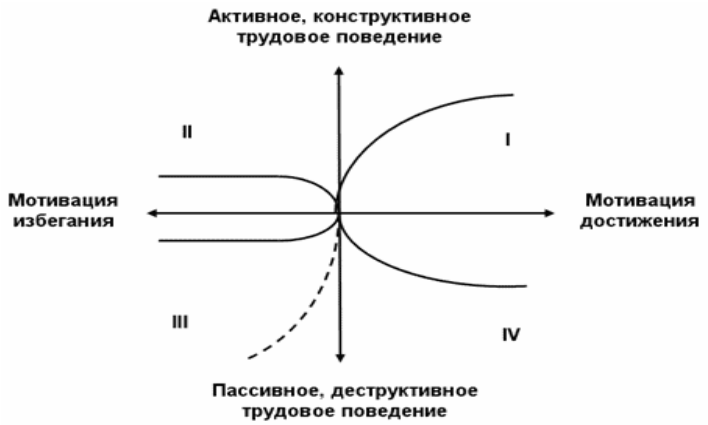


Рис. 28. Типологическая модель трудовой мотивации В.И. Герчикова

В модели выделяются четыре базовых типа мотивации достижения и один тип мотивации избегания.

I. Инструментальный тип. Для работника этого типа сама по себе трудовая деятельность не является ценностью и рассматривается лишь как источник заработка и других благ, получаемых в качестве вознаграждения за труд. Но его интересуют не любые деньги, а именно заработок, поэтому трудовая деятельность будет выполняться с максимальной отдачей и при любых трудовых условиях, если труд будет справедливо оплачиваться. Поэтому работник с инструментальным типом мотивации скорее позитивно отнесется, например, к предложению поработать в худших условиях: для него это послужит основанием потребовать увеличения заработка как доплаты за неблагоприятные условия труда.

II. Профессиональный тип. Работник этого типа ценит в работе ее содержание, возможность проявить себя и доказать (не только окружающим, но и себе), что он может справиться с трудным заданием, которое не каждому по силам. Он предпочитает самостоятельность в работе и отличается развитым профессиональным достоинством. Как правило, работник с профессиональным типом мотивации достаточно быстро становится лучшим специалистом в компании на данном типе рабочих мест.

[83] http://www.buk.irk.ru/library/sbornik_14/nezkin.pdf

III. Патриотический тип. Работника этого типа интересует участие в реализации общего, очень важного для организации дела. Он убеждён в своей нужности для организации, отличается готовностью взвалить на себя дополнительную ответственность ради достижения результатов общего дела. Для него важно общественное признание участия в общих достижениях.

IV. Хозяйский тип. Работник этого типа добровольно принимает на себя полную ответственность за выполняемую работу. Он будет работать с максимальной отдачей, не настаивая на особой интересности или высокой оплате своего труда, не требуя ни дополнительных указаний, ни постоянного контроля. Работник с преобладанием хозяйской мотивации – вероятно, самый эффективный в смысле соотношения затрат и результатов. Но хозяином очень трудно управлять – он обладает абсолютным суверенитетом в процессе работы, и мотивации характерен, прежде всего, для людей, занятых предпринимательской деятельностью.

V. Избегательный. Работник этого типа обладает очень слабой мотивацией к эффективной работе. У него низкая квалификация, и он не стремится ее повышать; работник безответственен и старается избежать любой работы, связанной с личной ответственностью; сам не проявляет никакой активности и негативно относится к активности других. Его основное стремление – минимизировать свои трудовые усилия на уровне, допустимом со стороны непосредственного руководителя. Работник данного типа выступает за уравнительность и согласен на достаточно низкий заработок, лишь бы никто другой не получал существенно больше. Чрезвычайная зависимость от руководителя принимается как необходимое условие его работы. Кроме того, работник с избегательной мотивацией – единственный, по отношению к которому административный стиль управления может быть эффективным, и, следовательно, оправданным.[84]

Модель «предпринимательского поведения» совмещает в себе элементы предыдущих моделей трудового поведения, однако специфика все же присутствует. Определение «*предприниматель» (бизнесмен) подразумевает* человека, способного понять структуру потребностей и сочетать это свое понимание со знаниями в области управления производством в целях создания благ. Предприниматель способен творчески решать задачи согласования потребностей с производственными ресурсами, располагает капиталом, энергией и несет расходы, необходимые для организации дела (бизнеса).[85]

Ряд теорий мотивации признают в качестве главного стремления человека жажду успеха, при этом успех – это удача в достижении какой-либо

[84] http://www.buk.irk.ru/library/sbornik_14/nezkin.pdf

[85] Горелов Н.А. Предприниматель ключевая фигура в творческом наследии Й. Шумпетера // Российское предпринимательство. 2012. №9 (207).

цели, общественное признание, хорошие результаты в работе, и предприниматель в данном случае организовывает свой бизнес с учетом фактора везения. Анализируя предпринимательское поведение, ученые отмечают сложность этого явления и многообразие условий успеха предпринимательства.

Общий принцип предпринимательского поведения конструируется на основе взаимодействия одного или нескольких факторов, обстоятельств, причин, результата труда, форм трудового поведения. Кроме того, существенную роль в формировании этой модели играют такие внутренние и внешние факторы как:

– удача – фактор непредсказуемый и не измеряемый;

– активный поиск «выигрышного варианта» с использованием метода проб и ошибок, перебора вариантов;

– компетентный расчет различных комбинаций и выбор оптимального варианта, можно сказать, на основе теоретических изысканий;

– овладение и оперативное использование конфиденциальной информации (или ресурса другого вида);

– использование собственных уникальных способностей, опыта, компетентности в качестве ресурса, приносящего доход.[86]

Определенные сферы применения предпринимательского труда, такие как производства, услуг, коммерции, финансов, банковской и биржевой деятельности определяют его конкретное содержание и типологию. Так возникает широкий спектр разделения предпринимательского труда, его специализации по узко профильным направлениям, требующим применение практических навыков. В зависимости от профиля предпринимательской деятельности в науке выделяют такие типологические модели труда предпринимателей как[87]:

− *классическая* модель предполагает организационную деятельность с расчетом на максимальную отдачу от имеющихся ресурсов;

− *инновационная* модель ориентирована на поиск новых путей развития производства: такое «укрупненное моделирование» предпринимательской деятельности значительно определяет ее реальное содержание.

− *инвестиционная модель* строится на базе процесса внедрения венчурных инвестиционных проектов за счет свободных или заемных средств на свой риск.

− *инвенторная модель* базируется на самостоятельном продвижении предпринимателем инновационных продуктов, товаров, сырья и т.п. на рынок или передаваемых им свое ноу-хау другим агентам на контрактной или иной основе.

[86] http://www.buk.irk.ru/library/sbornik_14/nezkin.pdf

[87] Горелов Н.А. Предприниматель ключевая фигура в творческом наследии Й. Шумпетера // Российское предпринимательство. 2012. №9 (207).

− *организационная модель* проецирует действия субъектов рынка реализующих инновационные методы интегрирования и комбинирования человеческих ресурсов с целью выработки нестандартных и эффективных управленческих решений.

− *посредническая модель* обеспечивает интеграцию экономических интересов и получение дополнительной выгоды, возникающей как следствие нестандартных экономико-правовых решений.

−*активизационная модель* описывает действия субъектов рынка, устанавливающих контроль над экономическими ресурсами других собственников с целью их концентрации в своих руках и последующего запуска в предпринимательский оборот.

− *коммерческая модель* включает в себя создание новых нестандартных каналов обмена (купли-продажи) товаров, благ, услуги информации, позволяющих резко повысить норму прибыли.

− *конъюнктурно-игровая модель* – базируется на венчурных методах комбинирования ценовой и другой конфиденциальной информации с целью получения преимуществ по сравнению с другими агентами.

− *консалтинговая модель* – характеризует различные формы и уровни профессиональной поддержки по всему спектру экономической деятельности[88].

Реальное предпринимательское поведение зависит от круга ключевых задач, оно отражает уникальность личности предпринимателя, в силу чего предполагается сочетание различных моделей в организации коммерческой деятельности.

Анализируя различные подходы к формированию моделей трудового поведения, можно также говорить и о принципе одновременности функционирования нескольких моделей трудового поведения, и это естественно: на производстве возникают различные трудовые ситуации, формирующие особенности того или иного их поведения сотрудников. И все же в ряде случаев возможно выделить доминанту в форме поведения работников и, определив причины трудового поведения, разработать методы и механизмы его корректировки.

К примеру, ученый Б. И. Курашвили выделил 4 типа работников на советских предприятиях, связанные с различным отношением работников к труду и трудовым поведением, и установил соотношение между типами и мотивами поведения. Эта типология остается актуальной, поскольку целое поколение россиян трудоспособного возраста обладает элементами советского менталитета в отношении к труду и в оценках результатов труда (табл. 27).

[88] Горелов Н.А. Предприниматель ключевая фигура в творческом наследии Й. Шумпетера // Российское предпринимательство. 2012. №9 (207).

Таблица 27

Типы работников и формы их трудового поведения

Тип работника	Процент	Степень мотивации к труду	Форма поведения
Сверхнормативный, исключительно добросовестный	5 %	Идеальная мотивация и стимулирование	Инновационное, экономическое стратификационное
Нормативный, достаточно добросовестный	60 %	Достаточная мотивация и стимулирование	Экономическое, организационное
Субнормативный, недостаточно добросовестны	30 %	Мотивы неясные, стимулирование неадекватное	Характерологическое, деструктивные формы
Ненормативный, недобросовестный	5 %	Мотивы неясны, стимулов нет	Характерологическое, деструктивные формы

Работа по выявлению мотивов и стимулированию работников субнормативного и ненормативного типов требует привлечения специалистов определенной профессиональной направленности. Решение вопросов, связанных с формированием типа трудового поведения работника должно проходить конструктивно на высоком профессиональном уровне без агрессивного «искоренения недостатков».

Любая модель в своей основе содержит механизмы, формирующие его внутреннюю структуру, обеспечивающие эффективность ее функционирования. Структура трудового поведения молодых специалистов является внутренне разомкнутой, спиралевидной, включает в себя следующие механизмы: потребности, трудовая мотивация, трудовое целеполагание, трудовая адаптация, трудовая деятельность, результат (см. рис 29).



Рис. 29. Механизмы формирования трудового поведения

Взаимодействие этих механизмов в различных трудовых средах (бизнес-среде, среде производства, некоммерческих структурах и проч.) предполагает организацию цикличности процесса формирования трудового по-

ведения, скрепляющим компонентом которого выступает профессиональная оценка результатов труда. Этот же компонент выполняет роль «пускового механизма» при каждом воспроизводстве процесса.

В условиях активных реформаций особенно остро возникает вопрос относительно проблем занятости молодежи. Новые экономические процессы сопровождаются бурными научно-техническими преобразованиями, которые непосредственным образом влияют на рынок труда, качество рабочей силы, систему мотиваций работников, порядок начисления заработной платы и т.п. В этих условиях вчерашние выпускники вузов по-разному реализуют свои профессиональные способности в меняющихся производственных условиях, что отразилось в классификации адаптационных типах:

1. Динамичный тип, к которому относятся ж легко обучаемые специалисты, разносторонне развитые, с повышенным адаптационным потенциалом: работники данной категории легко приспосабливающиеся к новому месту работы, легко меняющие сферы деятельности, не боящиеся ответственности (к примеру, предприниматели, люди творческих профессий).

2. Статичный тип, к которому, преимущественно, относятся студенты очных отделений вузов: для этих категорий работников профессиональная самореализация и возможности заработка не являются приоритетными, поскольку они нацелены на самореализацию в неформальном секторе экономики (к примеру, работа на неполную занятость, чаще всего не отраженная в отчетности).

3. Эмотирующий тип, к которому относятся молодые сотрудники, принимающие профессионально значимые решения под влиянием внешних событий (слухи, домыслы, информация СМИ и т.п.), а не в силу внутреннего самоанализа и рационально принятых решений. Это самый малочисленный контингент, к данному типу относятся работники, трудоустраивающиеся чаще всего в государственных секторах экономики (административные работники, сотрудники государственных учреждений).

4. Формалистический тип определяет трудовое поведение сотрудника в соответствии с моделью «работник-исполнитель»: к данному типу относятся, преимущественно, молодые сотрудники с низкой профессиональной самооценкой даже при наличии высшего образования, отсутствием инициативности в работе и нежеланием брать на себя повышенную долю ответственности (это самый многочисленный контингент, присутствует практически во всех секторах экономики (чаще всего в офисной структуре).

5. Смешанный тип отличают ситуативные «всплески» активности, характеризующие трудовое поведение сотрудника. На такие проявления влияют какие-либо значительные события внутри трудовой среды и вне ее: повышение в должности, смена места работы, перемены в личной жизни и прочее (рис. 30).

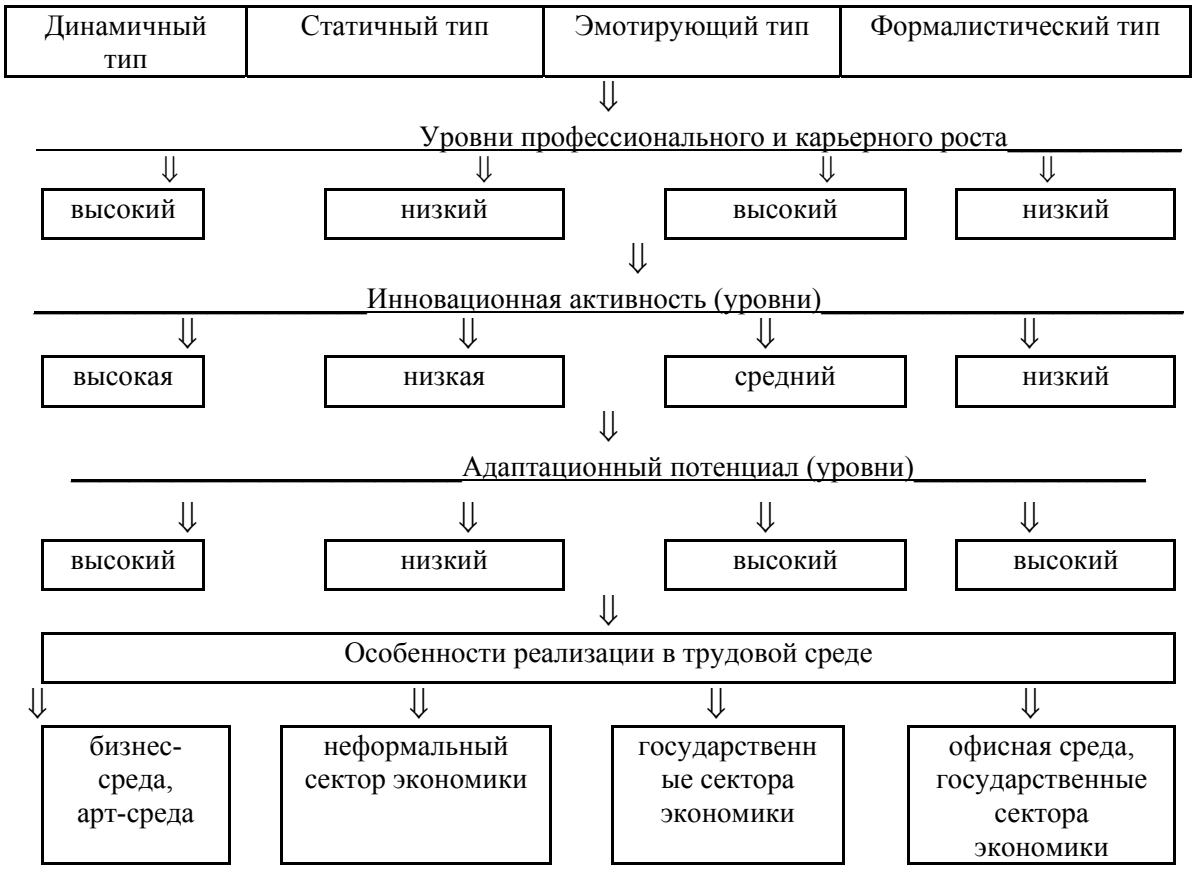


Рис. 30. Модели трудового поведения молодых специалистов на рынке труда

Динамичный тип специфически «реагирует» на новые сложившиеся экономические условия:

– накопление новых знаний и освоение новых технологий;

– совершенствование основной профессии и освоение новых профессий на рынке труда;

– более высокая концентрация усилий в сфере коммерции;

– карьерное продвижение и «обособление» сфер деятельности под личным руководством.

Статичный тип определяется следующими модификациями:

– повышение уровня занятости в неформальных секторах экономики;

– возможность перехода из статичного типа в другие под воздействием внешних факторов (получение высшего образования, изменения в личной жизни, интересное деловое предложение и т.п.);

– высокая концентрация трудовых усилий в сферах делопроизводства, обслуживания и маркетинга;

– накопление новых знаний.

Эмотирующий тип претерпевает следующие изменения:

– накопление новых знаний и освоение технологий;

– накопление профессионального опыта разных сфер деятельности в результате частой смены профессий в поисках более высоких заработков, творческих экспериментов, «моды» на новые профессии;

– усиление творческого начала в деятельности, повышение степени креативности выполняемых видов работ.

Механистический тип «реагирует» на процессы трудовой среды следующим образом:

– приобщение к новой информации и освоение новых технологий только в необходимых случаях;

– более высокая концентрация усилий в технической сфере и сфере делопроизводства.

Кроме того, следует отметить, что профессиональная активность работников разных адаптационных типов в возрасте 22-42 лет повышается. Это связано, прежде всего, с возрастными особенностями: возраст 22-32 года является возрастом «энергичных действий» и приобретения опыта, возраст 33-42 года представляет собой «пору реализации накопленного профессионального опыта», продвижения по карьере, от этого процесса работник получает, прежде всего, моральное удовлетворение. Возрастной период 43-55 лет представляют собой уже сложившихся в профессии специалистов, они менее склонны к процессам переобучения и смены видов деятельности.

Новые условия рыночной экономики формируют устоявшуюся модель «business person» на принципиально новых началах, она особенно актуализируется для тех секторов экономики, для которых она традиционно не была характерной (образование, медицина, культура). Данные профессионально ориентированные сегменты экономики оказываются вовлеченными в рыночные отношения наряду со сферой бизнеса, в силу чего специалисты в данных сферах получают новые «стандарты качества работы» – умение и стремление приносить прибыль своим предприятиям.[89]

В условиях рыночных изменений можно наблюдать следующие трудности на пути формирования образа « business person»:

1) боязнь рисков, что можно теоретически обосновать генетически заложенным механизмом самосохранения и заботы о потомстве;

2) сложность выработки быстроты реакции на меняющиеся условия;

3) сложность выработки строгой последовательности действий;

4) необходимость выработки определенного стиля делового поведения и способность сдерживать эмоции;

5) непрерывное накопление информации, ее количественного и качественного преобразования.

[89] Резник Г.А., Маскаев М.И. Экономическая сущность трудового потенциала // Социально-экономические проблемы развития предприятий и регионов: сборник статей XIII Международной научно-практической конференции. Пенза: Приволжский дом знаний, 2012.

Модель трудового поведения молодого специалиста может быть сформирована в условиях мобилизации всех имеющихся индивидуальных ресурсов сотрудника (к примеру, уровень образования, материальные возможности семьи и проч.), формирования индивидуальной трудовой стратегии поведения внутри коллектива и их реализации в сложившейся институциональной среде.

Одним из ключевых адаптационных ресурсов является уровень образования выпускников вузов, что послужило причиной появления новых тенденций в системе высшего профессионального образования, к примеру:

- увеличение доли профессиональной подготовки в структуре высшего образования;
- укрепление внешних связей вузов с производством;
- предоставление дополнительных платных услуг вузами;
- тенденция к расширению зон дополнительного образования в системе вузов.

В целом, можно говорить о высокой степени адаптивности и мотивированности молодых специалистов в сфере трудовой практики, их стремлении соответствовать требованиям современного рынка труда. Модели поведения, реализующиеся на российском рынке труда, отражают общемировые тенденции – высокую мобильность молодых специалистов, готовность к профессиональному обучению и переобучению, стремления самореализации в профессии.

5.3. Фриланс как форма занятости студентов высших учебных заведений

Фриланс как форма самозанятости студентов становится все более распространенным явлением в структуре российских вузов, поскольку такой вид трудовой деятельности дает большую свободу для применения полученных теоретических знаний на практике. Особую роль в этом процессе играет материальная заинтересованность работающей молодежи.

Рынок фриланс-услуг в настоящее время уже достаточно развит в Западной Европе и США и стремительно развивается в России, но само понятие «рынок фриланс-услуг» не является пока еще широко распространенным как в экономической практике, так и в научной литературе.

С целью выявления специфики фриланса в студенческой среде было проведено социологическое исследование на базе Пензенского государственного университета архитектуры и строительства. Процесс глобализации, а также мировые процессы, затрагивающие сферу информационных технологий, предопределили главные аспекты функционирования рынков труда различных форматов и территориальной принадлежности.

Развитие интернет-маркетинга порождает, к примеру, потребности в услугах нематериального характера, а виртуального (к примеру, создание и распространение рекламы на сайтах компаний, консультирование клиентов онлайн, написание рекламных текстов и проч.), что, в свою очередь, приводит к тому, что работник все менее становится зависимым от конкретного места работы, условий труда, трудовой дисциплины и проч.

Ситуация на рынке труда самым непосредственным образом связана с системой высшего профессионального образования, его стандартами обучения, поскольку, согласно статье 14 Закона РФ («Общие требования к содержанию образования») «Об образовании» «содержание образования должно обеспечивать адекватный мировому уровень общей и профессиональной культуры общества; формирование у обучающегося адекватной современному уровню знаний и уровню образовательной программы картины мира».

Фриланс может определяться как выполнение работ без заключения долговременного договора с работодателем (внештатная работа). Термин »фрилансер» впервые был употреблен Вальтером Скоттом в романе «Айвенго« для описания «средневекового наёмного воина». Этот термин укрепился в профессиональной среде вследствие его соответствия трудовой реальности: наемный «воин» также как и наемный «работник» борется за результативность труда на кратковременной основе.

Фрилансом по статистике занимаются как в чистом виде, так и в комбинированном – «чистые фрилансеры» и «совместители», которые совмещают подработку с основной работой, учебой, уходом за ребенком и проч.). Некоторые специалисты в этой связи вводят новый термин «электронная самозанятость».

Причиной укоренения подобной формы самозанятости в студенческой среде многие ученые считают изменившуюся за последние годы динамику жизни общества, в которой все большее место занимают риски, связанные с личными доходами семей, неопределенность карьерных перспектив молодых специалисты, частые перемены, связанные с местом работы и местом проживания. В связи с этим у современного молодого человека формируется особая жизненная стратегия, позволяющая ему динамично реагировать на меняющиеся социально-экономические условия в краткосрочных жизненных периодах. [90]

По разным оценкам в мире на сегодняшний день насчитывается более 100 млн. фрилансеров, занимающихся такими видами деятельности как дизайн, копирайтинг, интернет-маркетинг, веб-разработка, переводчик и

[90] Резник Г.А., Маскаев М.И. Экономическая сущность трудового потенциала // Социально-экономические проблемы развития предприятий и регионов: сборник статей XIII Международной научно-практической конференции. Пенза: Приволжский дом знаний, 2012.

проч. При этом около 20 % фрилансеров не имеют высшего образования, 46 % – обучаются в вузах (рис. 31).[91]

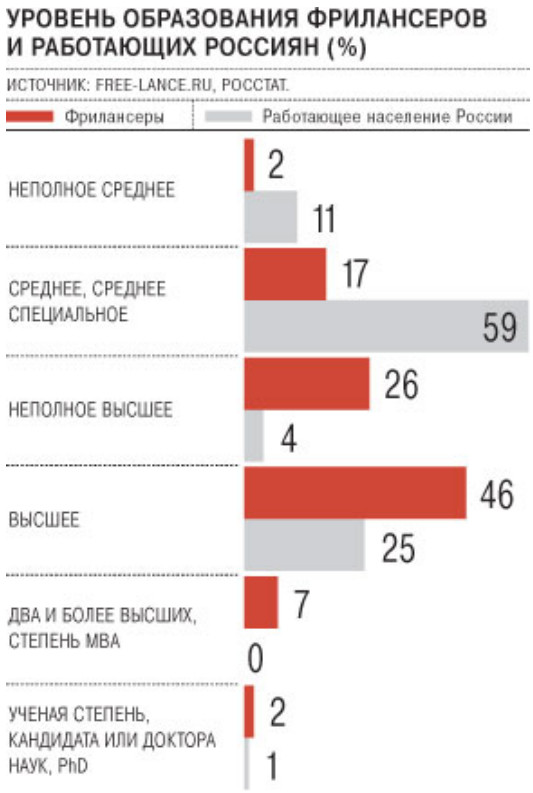


Рис. 31. Уровень образования российских фрилансеров

Процессы глобализации, все более влияющие на ситуацию на рынках труда, стимулируют процесс «индивидуализации» труда, при котором работник имеет возможность самостоятельно моделировать различные виды личностной и профессиональной активности, что, в свою очередь, является формирующим компонентом различных стилей жизни, работы и отдыха («полистилизм»).

Эти стили отражают социальные и профессиональные потребности работника, его интересы, ресурсные и управленческие возможности, что создает необходимые условия для саморазвития. Данная тенденция в наибольшей степени отражает стремление молодых людей трудиться таким образом, чтобы границы между рабочим временем и временем отдыха были как можно более размыты, чем и объясняется «молодежное представительство фриланса».

Ключевым моментом во взаимоотношениях между работником и работодателем, по данным проведенных социологических исследований, [92] яв-

[91] Карлоф Б. Деловая стратегия. М.: Экономика, 2011.

[92] Г.А. Резник, М.А. Курдова. Проблема социально-экономической устойчивости вуза в условиях реформирования // Социально-экономические проблемы развития предприятий и регионов. Сборник статей.

ляется такой аспект как договоренность не о способности к выполнению определенного вида работ со стороны работника (как это происходит в ситуации найма, когда работник проходит несколько этапов собеседования, целью которых является выявление его профессиональных способностей), а продажа уже готового результата труда (наличие портфолио работ в большинстве случаев является обязательным). Это существенно экономит материальные ресурсы и ресурсы времени той и другой стороны.

Фриланс как форма самозанятости порождает виртуальные рынки труда, трактуемые в научной литературе как «социально-экономическое пространство, конструируемое вокруг временных работников и работодателей, способствующее повышению профессиональной квалификации, возможности переквалификации и получению новых знаний».

Тем не менее, следует говорить о том, что тенденции распространения фриланса, как формы самозанятости в молодежной среде в России, в целом, выражены недостаточно отчетливо. Этому способствует высокая степень оппортунизма в среде работодателей, несовершенство правовой системы, отсутствие социальных гарантий и проч.

Кроме того, российский рынок фриланс-услуг тесно связан с общей ситуацией занятости и безработицы в стране: отсутствие возможности трудоустройства по специальности провоцирует молодых специалистов к самозанятости.

Молодежный рынок труда представляет собой особый сегмент рынка, связанный со специфическими особенностями возрастной мотивации к трудовой самореализации. Категории трудоспособного населения в возрасте от 15 до 25 лет по данным статистики по сравнению с другими возрастными группами обладают повышенным эмоциональным фоном восприятия, стремлением к творческой самореализации, а также более эффективным формам взаимодействия в процессе коллективной работы.

По данным Росстата средний возраст безработных в сентябре 2013 г. составил 35,3 года. Молодежь до 25 лет среди безработных составляет 26,5 %, в том числе в возрасте 15-19 лет – 3,6 %, 20-24 лет – 22,9 %. Эти возрастные группы являются наиболее «проблемными» с точки зрения занятости, поскольку именно в этот период жизни большинство молодых людей совмещают работу на предприятии, учебу в вузе и приобретают навыки семейной жизни, поскольку именно в этот период молодые специалисты охотнее совмещают различные направления деятельности многообразными формами самозанятости.[93]

Высокий уровень безработицы, в частности, был отмечен в возрастной группе 15-19 лет (23,9 %) и 20-24 лет (13,0 %). По сравнению с сентябрем

Материалы XV Международной научно-практической конференции. Пенза: Приволжский дом знаний, 2012.

[93] Росстат http://www.gks.ru/

2012 г. уровень безработицы в возрасте 15-19 лет увеличился на 3,4 процентных пункта, в возрасте 20-24 лет – на 1,1 процентный пункт.[94]

В этой связи можно предложить следующую классификацию студенческого фриланса, взяв за основу такие ключевые моменты самозанятости студентов, как степень готовности к подобному виду самозанятости, наличие ресурсных возможностей, элементов творчества и мотивации:

«Экспертные фрилансеры» представляют собой опытных студентов-старшекурсников, имеющих определенный профессиональный опыт. Самозанятость является для них основным источником дохода. Как правило, для этой категории фрилансеров характерен «полинайм», состоящий из постоянных заказчиков, свой «прайс» на услуги и отчетливо выраженные планы и перспективы дальнейшей деятельности. Основная ставка у этой категории фрилансеров делается на ресурс профессиональных и творческих способностей, они могут выбирать заказы.

«Вынужденные фрилансеры» (студенты, испытывающие материальные трудности). Как правило, эти студенты не ограничиваются исключительно интеллектуальным трудом, испытывая материальные, жилищные трудности, но и зачастую не обладая для этого достаточным запасом знаний. Характерной особенностью подработки для таких фрилансеров является полинам при отсутствии возможности выбора.

«Женский фриланс» обладает рядом особенностей, и это следует учитывать при корректировании работы центра занятости студентов. В профессиональной среде существуют гендерно выраженные зоны, которые при одних условиях позволяют быстрее адаптироваться представителям женского пола, а в других – представителям мужского пола. Так, по данным социологического исследования, сфера программирования и компьютерных технологий(72 %-83 %) более освоена студентами-мальчиками, а копирайтинг, переводческая деятельность, дизайнерские проекты (61 %-67 %) – студентками-девочками.[95]

По мнению ряда экспертов есть вероятность того, что с выходом из кризисной зоны у многих успешных студентов-фрилансеров появится возможность организовать небольшие фирмы, поскольку к этому времени планировать собственное рабочее время, проявлять высокую степень ответственности за проделанную работу и привносить в работу элементы творчества станут их профессиональными атрибутами. В целом, данная экспертная оценка констатирует в ближайшие десятилетия процесс консолидации в сфере фриланса, обусловленный экономико-нормативными факторами. Эти тенденции необходимо принимать во внимание при планировании деятельности центров трудоустройства студентов старших курсов вузов.

---

[94] Рынок труда: монография / под ред. Г.А. Резник. Пенза: ПГУАС, 2004.

[95] Рынок труда монография / под ред. Г.А. Резник. Пенза: ПГУАС, 2004.

В этой связи появляется необходимость изучения региональной специфики фриланса как формы самозанятости в молодежной среде. С этой целью в марте-апреле 2014 года было проведено социологическое исследование на базе Пензенского государственного университета архитектуры и строительства.

Методом исследования был выбран социологический опрос.[96]

Выборка групповая: в качестве опрашиваемых были выбраны студенческие группы (гнезда) очного и заочного отделений, объем выборки составил 69 человек в возрасте 19-34 года.

Генеральная совокупность оценена как общая численность студентов очного и заочного отделений ПГУАС г. Пензы (около 5,5 тыс. чел.). Доля выборки в данной генеральной совокупности составила 10 % при коэффициенте погрешности F=0,61.

Цель исследования: выявление характера фриланса на молодежном рынке труда г . Пензы.

Задачами исследования явились*:*

Определение преимуществ и недостатков данной формы самозанятости;

Определение специфики фриланса в студенческой среде;

Определение перспективной траектории рынка фриланс-услуг в г.Пензе.

Так, в ходе проведенного социологического опроса было установлено, что трудовыми ценностями фрилансеров являются: «наличие свободного времени» (15 %), «работа без начальника и будильника» (65 %), «высокие доходы» (12 %), «творческая работа» (22 %), «возможность самому планировать работу в течение дня» (56 %).

В качестве недостатков такой занятости, как фриланс респонденты выделили «нестабильность доходов» (55 %), «высокую степень обмана со стороны «заказчиков» (44 %).

На вопрос «С какого периода времени вы начали заниматься фрилансом» респонденты ответили следующим образом: «С младших курсов» (12 %), «Ближе к завершению учебы в вузе» (58 %). Причины, побудившие студентов заняться самозанятостью, таковы: «Трудности материального характера» (73 %), «Первый трудовой опыт» (3 %), «Дополнительные средства на развлечения» (12 %).

Студенты заочного отделения, которые имеют больше возможностей для профессионального самоопределения и возможностей заработка, причиной самозанятости называют: «Потребность в дополнительном заработке» (42 %). «Превращение хобби в оплачиваемую работу» (37 %), «Изна-

[96] Горелов Н.А. Предприниматель ключевая фигура в творческом наследии Й. Шумпетера // Российское предпринимательство. 2012. №9 (207).

чальная ориентация на свободную занятость» (15 %), «Материальные трудности (38 %).

Свои планы на будущее относительно профессиональной самореализации фрилансеры видят так: «оформить ИП» (56 %), «оставаться фрилансером» (11 %), «перейти к работе на полный рабочий день по найму» (8 %). Только 3 % респондентов собираются в ближайшем будущем отказаться от фриланса и посвятить себя стандартной офисной карьере. С другой стороны тех, кто в дальнейшем намеревается работать исключительно в качестве фрилансера тоже немного – 11 % (хотя среди них чистых фрилансеров гораздо больше – 23 %). Почти треть опрошенных планирует совмещать самозанятость с работой в организации (30 %).

Таким образом, на основе полученных данных, можно проследить общую тенденцию развития фриланса в студенческой среде: самозанятость позволяет молодым людям решать свои финансовые проблемы, стать независимым от родителей на завершающем этапе образования, когда уже имеется в наличии определенный багаж знаний и практического опыта. Кроме того, около 60 % фрилансеров видят в своей подработке первый этап к созданию собственного бизнеса.

В этой связи следует отметить, что в структуре высшего образования необходимы существенные корректировки, направленные на поддержку предпринимательских начинаний студентов в подобной форме профессиональной самореализации – фрилансе.

Такие необходимые критерии подготовки специалиста как «знания», «умения», «навыки», отражают попытки систематизировать весь комплекс теоретико-практических знаний, полученный студентом, однако, обладают некоторой абстрагированностью от конкретных систем измерения этих самых «знаний», «умений» и «навыков» (зунов).

В этой связи целесообразным представляется введение определенной «шкалы зунов», призванной определенным образом моделировать процесс обучения и формировать «образ» молодого специалиста более конкретизированными методами. Градация этой шкалы может соответствовать, к примеру, количеству практических заданий. К примеру, дисциплина «маркетинг» формирует 20 единиц умений (заданий) составлять программу маркетинговых исследований у студентов-маркетологов, а у экономистов соответственно 10 единиц.

Кроме того, практика трудоустройства студентов и выпускников вуза должна учесть специфику этой формы самозанятости, выявив все положительные моменты для привлечения работодателей и отразив их в своей работе. Фриланс особенно ярко демонстрирует социально-экономические трансформации общества, которые постепенно приводят к усилению роли информационных технологий на рынке труда и вызывают деградацию границ между рабочим и нерабочим временем.

В связи с этим можно следует выделить следующие «привлекательные» для работодателей черты фриланса:

1. Индивидуализация модели трудовых отношений «работник-работодатель», что позволяет работнику более ответственно относиться к выполняемой работе, поскольку выполненная работа будет однозначно персонифицироваться с исполнителем и пополнять его портфолио выполненных работ, эта же форма предоставляет возможность и работнику, и работодателю экономить собственные «эмоциональные резервы», общаясь дистанционно.

2. Удаленный формат взаимодействия между работником и работодателем существенно экономит временные и материальные ресурсы как работодателя, так и работника.

3. Краткосрочный период взаимоотношений «работник-работодатель» на время выполнения заказа позволит нацелить работника на результат, а не на время, проведенное на территории работодателя.

4. Единая форма оплаты труда – сдельная позволяет экономить материальные ресурсы работодателя и контролировать качество выполненных работ.

5. Множественность представительства: один работник может одновременно сотрудничать с несколькими работодателями, отсюда возникновение модели «полинайм – полизанятость» гарантирует «поточность» и бесперебойность работы.

6. Труд фрилансеров оценивается дешевле в силу экономии ресурсов (труд фрилансеров оценивается дешевле, чем труд работника на полную занятость, работодатель имеет возможность экономить на оборудовании рабочего места, премиальных и социальных выплатах, налогах и проч.).

7. Работодателям не надо платить налоги за фрилансеров как за официальных работников по найму.

8. Преимущественно неформальный характер договоренностей между работником и работодателем, отсутствие трудовых договоров.

Однако этим преимуществам необходимо придать законную основу, опираясь на внешние и внутренние законодательные акты вуза. Так, к примеру, к «проблемным зонам» в этой области можно отнести следующие:

1. Возможность оппортунистического типа поведения со стороны работодателя может быть спровоцирована отсутствием формальных договоренностей, и эти издержки нужно будет минимизировать.

2. Характер выполняемых работ связан, в основном, с интеллектуальным трудом (исключение составляют такие специальности как слесарь, сантехник, исполнитель ремонтных работ и проч.), что предусматривает повышение письменной и графической культуры молодых специалистов.

3. Спорадический характер занятости, требующий выработки у сотрудника навыков планирования – этот аспект предполагает акцентирование

внимания на усиление базовых навыков менеджмента (в особенности, навыков планирования трудовой деятельности в краткосрочном и долгосрочном периодах).

4. Отсутствие в целом, базовых основ трудовой культуры в студенческой среде, и проектов по формированию фриланс-культуры вуза, обладающую собственной спецификой (к примеру, фриланс-работы студентов строительного вуза и студенты педагогического вуза, безусловно, будут отличаться и профильным наполнением, и характером взаимодействия с работодателем, и стилистическими особенностями и т.д.).

Характер фриланса как популярной модели занятости в студенческой среде предполагает высокую степень организации и самоорганизации, приобретение навыков планирования и координации трудовой деятельности, усвоение особых форм трудовой этики вербального и невербального взаимодействия, готовность нести ответственность за проделанную работу и проч. Эти аспекты являются основополагающими в процессе формирования культуры фриланса, поскольку способны трансформировать образ мыслей, стиль жизни, культуру общения и контактную сферу работника.

В данном случае можно говорить о формировании особых «моделей занятости», которые формируются с учетом особенностей направленности вуза в целом, специальности студента, его гендерных, творческих, интеллектуальных особенностей, культурного фона и прочее (рис. 32). Так, начиная свой трудовой путь с фриланса, молодой специалист со временем начинает накапливать необходимый опыт и знания, которые впоследствии предоставят ему свободу для профессиональной самореализации возможность начать бизнес-карьеру.

Важным моментом в формировании «модели» является обоснование существенных различий между фрилансом, бизнесом и работой по найму. В этом отношении ключевую роль играет анализ ключевых потребностей студентов-фрилансеров, поскольку для успешной самозанятости необходимы такие приоритетные устремления как «самореализация», «творчество», «автономность», «высокая степень доверия». В то же время ворганизации работы по найму и бизнесе в приветствуются, к примеру, «нацеленность на прибыль» и «умение работать в команде», что представляет разновекторную направленность. Таким образом, возникают «разновекторные» профессиональные направления, существенно затрудняющие процесс формирования универсальной «модели» профессиональной самореализации студентов.

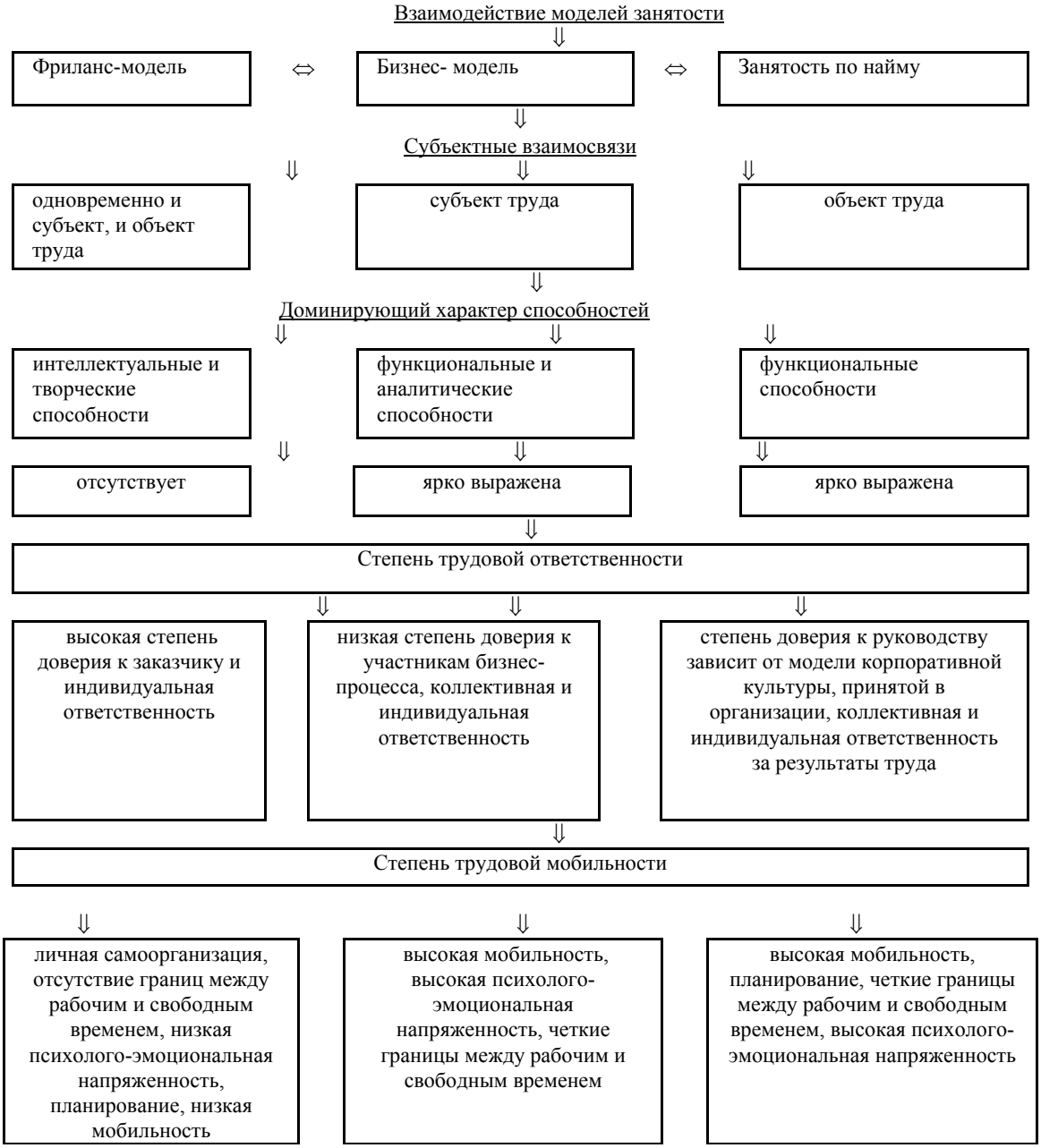


Рис. 32. Формирование моделей занятости

Таким образом, может возникнуть ситуация, что сформированная система ценностей и внутренних установок, помогающая студенту стать успешным фрилансером, может в дальнейшем не пригодиться, а, возможно, и помешать реализоваться в сфере бизнеса.

Это несколько противоречивое обстоятельство предполагает комплексную работу преподавателей, сотрудников центров (социологического, трудоустройства выпускников, психологического), администрации вуза по формированию высокой степени психолого-профессиональной и эмоциональной мобильности, обеспечивающей наименее проблемный переход

студентов от одной модели самозанятости к другой в изменяющихся условиях труда.

В силу этого имеет смысл говорить о нескольких типах «моделей самозанятости» студентов, позволяющих наиболее успешно адаптироваться в различных трудовых сегментах. Однако немаловажную роль в этом отношении должны играть межсегментные связи, обладающие высокой степенью пластичности и обеспечивающие наиболее сглаженный переход от одной модели к другой.

В связи с этим необходимо разработать комплекс мероприятий, направленных на создание во внутренней среде вуза оптимальных условий для успешного функционирования студенческого рынка фриланс-услуг.

Предложенный комплекс может включать в себя следующие аспекты:

1. Создание Центра социологических исследований для мониторинга ситуации на рынке фрилансеров, выявление проблемных зон и зон успешного функционирования с целью корректировки и контроля деятельности фрилансеров и работодателей, определение мотивационных сфер деятельности и выявление перспектив развития[97].

2. Внесение существенных поправок корректирующего характера в Государственные стандарты образования, предусматривающие учет и контроль деятельности студентов-фрилансеров, а также деятельности самого вуза, направленную на создание благоприятных образовательных и экономико-практических условий для реализации самозанятости студентов.

3. Организация компьютеризированных аудиторий для тех категорий студентов, чья деятельность ограничена бытовыми, материальными или техническими трудностями.

4. Юридически закрепить за деятельностью вуза возможность предоставления флиланс-услуг бизнесу, а также содействовать PR-деятельности вуза, пропагандирующей совмещение трудовой и обучающей сфер деятельности студентов вуза.

5. Создание проектов, целью которых является разработка принципов формирования культуры фриланса, закрепленных в Уставе вуза.

6. Создание системы регистрации, учета и контроля деятельности студентов-фрилансеров центром трудоустройства вуза (возможна система небольших процентных взносов от заработка в фонд вуза).

7. Создание на сайте вуза специального раздела (возможно, подраздела во вкладке «трудоустройство студентов»), посвященного деятельности студентов-фрилансеров, содержащего портфолио выполненных работ, заказы работодателей, отзывы о выполненных работах и проч.

8. Организация и проведение студенческих конференций, посвященных актуальным проблемам студенческого рынка фриланс-услуг, научное освещение достижений студентов и их научных руководителей.

[97] Кучигина С.К. Гендерные аспекты современного рынка труда: монография. Пенза, 2013.

9. Создание системы взаимодействия с внешними структурами (Центры занятости, Центры психологической адаптации и проч.) с целью совместного участия в Ярмарках вакансий, Днях открытых дверей, конференциях различного уровня научно-практической значимости.

10. Разработать формы стимулирования наиболее успешных фрилансеров в студенческой среде (материальное поощрение, премирование почетными грамотами, фото на сайте и т.п.).

11. Создание условий для популяризации фриланса в студенческой среде (к примеру, выпуск газеты, размещение рекламных роликов о мероприятиях с участием фрилансеров, проведение внутривузовских и межфакультетских мероприятий и проч.).

Таким образом, перспективы развития студенческого рынка фриланс-услуг на сегодняшний день представляются неоднозначными, поскольку вузам необходимо, во-первых признать факт существования самозанятости студентов и во-вторых сформировать необходимую базу (юридическую, материальную, образовательную, экономико-практическую и проч.) для дальнейшего развития студенческого фриланса. Но, несмотря на это, не следует отрицать функциональную значимость рынка фриланс-услуг во внутренней структуре высших учебных заведений, поскольку фриланс экономически оправдан и практически выгоден для современных вузов.

5.4. Создание механизма взаимосвязи рынка труда и системы профобразования на уровне региона

Изменившиеся социально – экономические и политические условия функционирования российской экономики в мировом экономическом пространстве обусловили необходимость принятия ряда документов, определяющих новый вектор долгосрочного развития страны. К основным из них относится Национальная доктрина образования на период до 2025 г., учитывающая положения Болонской декларации и определяющая приоритетные направления реформирования системы образования, связанные с переходом на многоуровневую модель подготовки кадров для обеспечения инновационного типа экономического роста страны.

В условиях изменения геополитической ситуации в мире сформированы и реализуются стратегические цели реформирования системы российского образования:

– создание основы для устойчивого социально-экономического и духовного развития России;

– обеспечение высокого качества жизни народа и национальной безопасности;

– укрепление демократического, правового государства и развитие гражданского общества;

– кадровое обеспечение динамично развивающейся рыночной экономики, интегрирующейся в мировое хозяйство, обладающей высокой конкурентоспособностью и инвестиционной привлекательностью;

– утверждение статуса России в мировом сообществе как великой державы в сфере образования, культуры, науки, высоких технологий и экономики.

Реформирование системы высшего образования осуществляемое в России в последние годы, опирается на новые приоритетные задачи стоящие перед субъектами рынками образовательных услуг:

– организация учебного процесса с учетом современных достижений науки, систематическое обновление всех аспектов образования, отражающего изменения в сфере культуры, экономики, науки, техники и технологий;

– обеспечение непрерывности образования в течение всей жизни человека;

– вариативность образовательных программ, обеспечивающих индивидуализацию образования, личностно ориентированного обучения и воспитания;

– формирование компетенций, инновационного мышления и творческого подхода к профессиональной деятельности:

– развитие открытого образования, академической мобильности обучающихся, обеспечение преемственности всех уровней и ступеней образования;

– подготовка высокообразованных людей и высококвалифицированных специалистов, способных к профессиональному росту, профессиональной мобильности в условиях информатизации общества и развития новых наукоемких технологий;

– привлечение работодателей и других заказчиков, специалистов к социальному партнерству с целью удовлетворения потребностей рынка труда;

– интеграция образования, науки и производства, включая интеграцию научных исследований и образовательного процесса, научных организаций и образовательных учреждений.

Эффективность решения указанных задач во многом зависит от создания механизма взаимодействия субъектов рынка труда и рынка образовательных услуг.

В современных условиях значительно расширилось количество субъектов, как на рынке труда, так и образовательных услуг за счет появления негосударственных образовательных учреждений; изменились их функции; принципиально изменились формы взаимодействия между ними; все более весомую роль в процессе взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг играют методы интегрированного маркетинга, которые обеспечивают трудоустройство выпускников, минимизируя качественный и количественный дисбаланс спроса и предложения рабочей силы на рынке труда.

В условиях рынка серьезные изменения претерпела институциональная среда, как рынка труда, так и рынка образовательных услуг. Появились новые институты, среди которых Федеральная государственная служба занятости населения, молодежная биржа труда, центры молодежного предпринимательства, бизнес инкубаторы, центры содействия инновациям, технопарки, частные рекрутинговые компании агентства и др.

На рынке образовательных услуг сформировались такие институты как: региональные институты развития образования, региональные отраслевые ресурсные центры профессионального образования, многофункциональные центры прикладных квалификаций, учебные центры профессиональной квалификации, центры содействия трудоустройства выпускников, центры контроля и качества образования и другие, нацеленные на обеспечение преодоления разрыва между потребностями экономики в квалифицированных рабочих и реальным уровнем их подготовки в системе профессионального образования и профессионального обучения.

Взаимодействие между рынком образовательных услуг и бизнес-сообщества в условиях перехода российской экономики на инновационный путь развития требует более активного их взаимодействия, путем создания учебно-научно-производственных центров. Взаимосвязь осуществляется в рамках учебной, научной и производственной деятельности. Инструментами взаимодействия выступают:

– разработка инновационных образовательных проектов на подготовку бакалавров, магистров, специалистов на основе совместно разработанных с предпринимателями квалификационных требований и профессиональных компетенций;

– участие предпринимателей в модернизации материально-технической базы образовательных учреждений;

– спонсирование коммерческими компаниями всевозможных конкурсов, олимпиад, назначение именных стипендий;

– создание профильных классов в школах и колледжах с целью профориентационной деятельности;

– создание при образовательных учреждениях технопарков, центра трансфера технологий, центра коллективного пользования уникальным оборудованием для проведения научно-исследовательских работ;

– вовлечение в образовательный процесс представителей реального сектора экономики, проведение занятий со студентами, участие работодателей в составлении рабочих программ для бакалавров, специалистов, магистров;

– активное участие бизнеса и образовательных учреждений в подготовке заявок на научные гранты;

– формирование заказа на подготовку специалистов и выстраивание взаимодействия с конкретными производственными предприятиями;

– создание филиалов выпускающих кафедр на базе стратегических партнёров-предприятий;

– заключение договоров с профильными предприятиями на прохождение производственных и преддипломных практик, стажировок, выполнение курсовых и выпускных квалификационных работ;

– формирование эффективной системы непрерывного профессионального образования, развитие различных курсов и программ по повышению квалификации и переподготовки кадров;

– формирование программ дополнительного профессионального обучения и переквалификации;

– проведение круглых столов с работодателями (углубленная совместная работа, направленная на оптимизацию образовательных программ и технологий), проведение ярмарки ученических мест;

– установление гарантий для выпускников образовательных учреждений по поводу трудоустройства на рынке труда.

– формирование программы лояльности (создание и поддержание связей с потребителями образовательных услуг);

– организация рекламы (направлена на повышение узнаваемости и формирование и информирование потребителей по специфике образовательных услуг).

Как показывает практика, необходимость подобного взаимодействия, в том числе и с применением новых форм существует и у вузов и у производства, как в системе организации, так и управления.

Представленные инструменты взаимодействия могут быть классифицированы на организационно-административные, экономические, социального партнёрства и институциональные. В с связи с развитием в последние годы институтов институциональные методы взаимодействия субъектов рынка труда и образовательных услуг получили широкое распространение.

Повышению эффективности использования институциональных методов управления на основе факторов внешней и конкурентной среды способствуют механизмы взаимодействия предприятий с другими институтами и субъектами управления, как с образовательными учреждениями, так и органами исполнительной власти (Министерство образования и др.).

На рис. 33 представлена модель управления процессом интеграции бизнес-сообщества и образовательной среды.

Разработанные и представленные в модели методы и инструменты, нашли отражение в механизме адаптированном к современным условиям необходимом для успешного построения экономики региона.



Рис. 33. Модель управления процессом интеграции бизнес-сообщества и образовательной среды

В основе разработки механизмов лежат принципы управления:

– *принцип согласованности* предполагает согласованность действий на всех уровнях управления, направленную на достижение поставленных задач;

– *принцип непрерывности* предполагает непрерывность взаимодействия всех субъектов управления, с целью реализации долгосрочных и взаимовыгодных отношений;

– *принцип системности* предполагает взаимодействие с целью совершенствования учебного процесса в соответствии с требованиями предъявляемыми производством, с учетом вывозов времени.

Представленная модель управления наглядно демонстрирует основные субъекты управления (государство, региональные органы исполнительной власти, бизнес-сообщество и образовательную среду), в качестве объекта управления рассматривается – непосредственно сфера взаимодействия бизнес-сообщества и образовательной среды.

Необходимость разработки модели и механизмов управления процессом взаимодействия бизнеса и образовательной среды обусловлена результатами проведенного исследования в Пензенской области. По результатам исследования было выявлено мнение и готовность руководителей предприятий к взаимодействию с вузами.

На рис. 34 представлены результаты опроса руководителей бизнес структур об основных формах взаимодействия между производством и системой профессионального образования используемых в регионе.

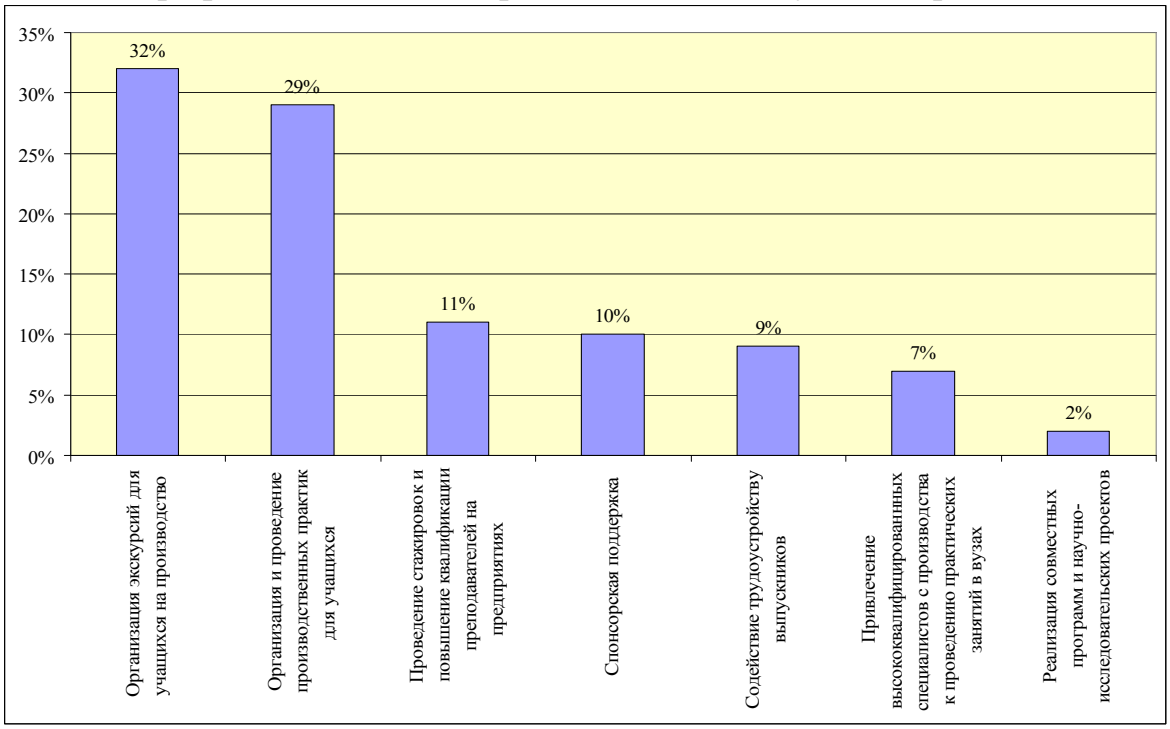


Рис 34. Формы взаимодействия между производством и системой профессионального образования, используемые в регионе, по мнению руководителей предприятий, %

Как показывают результаты опроса, большая часть руководителей отметила традиционные формы взаимодействия производства и образовательных учреждений (экскурсии, производственные практики и стажировка преподавателей вузов на базе предприятий). Однако качественно новым формам управления не отводится должного внимания, таким как привлечение производственников к учебной деятельности (проведение практических занятий), реализация совместных научно-исследовательских проектов.

На рис. 35 представлены мнения руководителей по вопросу о необходимости принятия участия производства (практиков с производства) в процессе профессиональной подготовки специалистов.

Несмотря на возрастающую роль образования в экономике страны и регионов, остается сложность на пути интеграции вузов и бизнеса, о чем свидетельствуют и результаты опроса представленного на рисунке. Большая часть опрошенных руководителей предприятий 42 % считают, что подготовкой специалистов должны заниматься только образовательные учреждения и лишь 18 % видят необходимость взаимодействия.

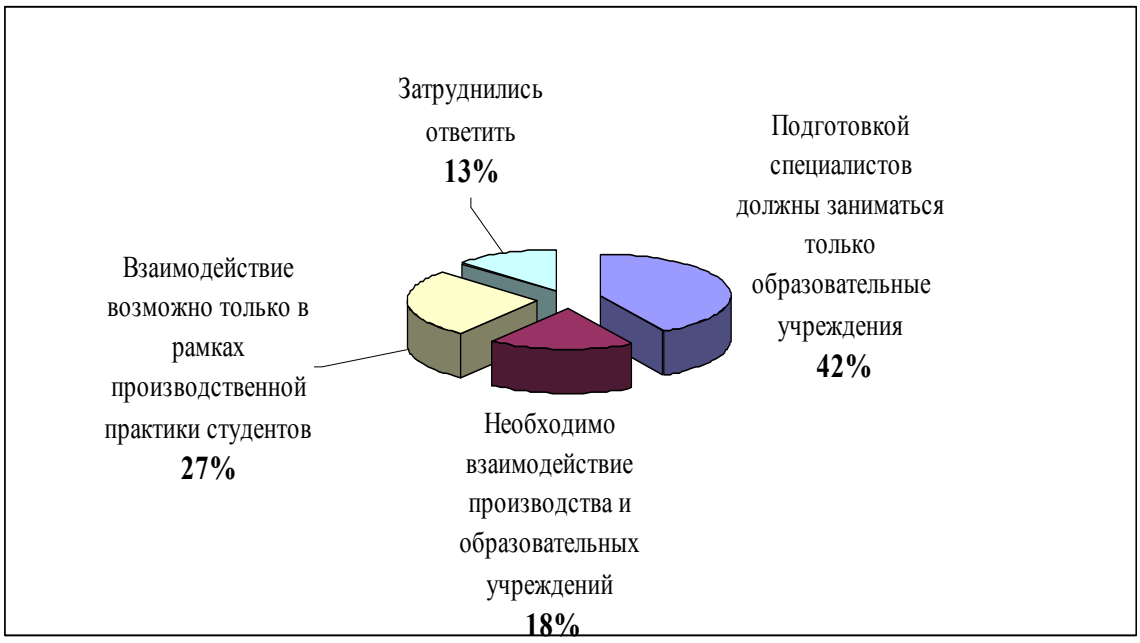


Рис. 35. Мнение руководителей предприятий о необходимости взаимодействия производства и образовательных учреждений в процессе профессиональной подготовки специалистов, %

В ходе исследования респондентам (руководителям предприятий) было предложено ответить на вопрос «Считаете ли Вы необходимым привлечение учащихся вузов к научным исследованиям и разработкам» были получены следующие ответы. Так, 29 % ответили, что сотрудничество возможно, и оно будет способствовать повышению профессиональных навыков учащихся, 27 % отметили, что сотрудничество необходимо, как для

ВУЗов, так и для производства, 7 % ответили нет, взаимодействие может негативно сказаться на результатах производственной деятельности предприятия, затруднились ответить 37 % опрошенных.

Как показывают результаты проведенного опроса, руководители предприятий (бизнес-сообщество) не ставят перед собой задачу укрепления связей и активного взаимодействия с образовательной средой.

В то же время, поскольку роль высшего профессионального образования значительно выросла, то для обеспечения успешной интеграции бизнес-сообщества и образовательных учреждений необходим эффективный механизм и инструменты взаимодействия, которые будут способствовать не только совершенствованию учебного процесса, но и учитывать индивидуальные производственные и региональные потребности в высококвалифицированных специалистах.

Учитывая поставленные Правительством нашей страны задачи, связанные с построением инновационной экономики, основным конкурентным преимуществом страны, региона и производства является качественно подготовленный персонал.

6. ИНФОРМАЦИОННАЯ АСИММЕТРИЯ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА

6.1 Информация как элемент сервиса на рынке труда

Эффективность функционирования рынка труда предполагает организацию сервисной деятельности по его обслуживанию и, прежде всего, своевременное и полное представление информационных услуг. Информация в современном обществе выступает как важнейший экономический ресурс наряду с землей, капиталом, трудом, предпринимательской способностью.

Проблема информационного обеспечения субъектов рынка труда как соискателей рабочих мест, так и работодателей выступает сегодня на первый план. Ограниченные или неравные возможности получения информации экономическими агентами являются предпосылкой возникновения информационной асимметрии, которая оказывает существенное влияние на поведение, усиливает неопределенность и риски; создает благоприятные условия для оппортунистического поведения.

На рынке труда условия неопределенности возникают из-за невозможности получения всей необходимой информации для принятия решения о найме или трудоустройстве. Так, у работодателя при поиске претендентов на свободное рабочее место возникают трудности с оценкой уровня его квалификации и профессиональной пригодности. Он часто рискует, поскольку трудно установить вероятность того, что отобранный работник будет полностью соответствовать требованиям производства и обеспечит необходимую величину прибыли.

Последствия информационной асимметрии выражаются в таких негативных явлениях как застойная безработица, дискриминация в условиях оплаты труда и найме на работу, усиление социальной напряженности и т.д. Значительные массы людей, занятых в прежних отраслях экономики и оказавшиеся вытесненными из них, вынуждены перемещаться в другие предприятия и отрасли, переобучаться, заводить собственное дело, или становиться «хроническими» безработными. То есть экономическое поведение субъектов во многом определяется степенью развитости рынка труда и, в частности, его институтов, призванных обеспечивать их эффективное взаимодействие.

В процессе становления Российского рынка труда создана развитая инфраструктура органов Федеральной государственной службы занятости населения: 89 департаментов и 2300 городских и районных центров занятости. В них трудятся команды профессионалов общей численностью около 32 тыс. человек. Основные задачи, поставленные перед службами занятости – это, прежде всего, информирование населения и работодателей о

состоянии рынка труда; подбор подходящей работы и специалистов требуемой квалификации; оказание консультационных и профориентационных услуг; проведение ярмарок вакансий рабочих и учебных мест; направление граждан на профессиональную подготовку и переподготовку; реализация специальных программ по содействию занятости (временная занятость и общественные работы, содействие предпринимательству, социальная адаптация граждан на рынке труда и т.д.), участие в квотировании рабочих мест для инвалидов и молодежи, а также в резервировании отдельных видов работ для остальных категорий граждан, особо нуждающихся в социальной защите; содействие в переселении граждан в другую местность, в том числе сельскую, в целях трудоустройства; материальная поддержка безработных граждан.

При содействии органов службы занятости ежегодно трудоустраивается более 3 млн. человек. Однако их возможности воздействия на регистрируемый рынок труда практически исчерпаны. Жизнь ставит задачи расширения объемов информационной поддержки, оказываемой субъектам рынка труда, более полного удовлетворения спроса работодателей на рабочую силу. Это особенно актуально на фоне наметившегося экономического подъема.

Изучение проблемы информационной прозрачности рынка труда в г. Пензе показало, что многие соискатели рабочих мест испытывают затруднения при поиске работы из-за отсутствия необходимой информации. Далеко не все готовы платить большие деньги за ее получение или обращаться в службы занятости и кадровые агентства по трудоустройству.

Большую помощь в этом оказывают местные СМИ (телевидение, радио, газеты) и пр. Они выступают информаторами и предлагают необходимые сведения, не требуя больших денежных затрат.

Необходимую информацию о возможном трудоустройстве за пределами г. Пензы можно найти в сети Internet. Сайт Job.ru – самый большой и популярный ресурс в российском Интернете. В настоящее на базе сайта содержится 17000 резюме специалистов из всех областей России и ближнего зарубежья и более 13000 вакансий, поэтому работодатели считают данный ресурс наиболее эффективным для поиска квалифицированных специалистов.

Данные мониторинга рынка труда свидетельствуют о наличии стабильной тенденции несоответствия спроса и предложения на вакантные рабочие места. Самыми востребованными профессиями на сегодня оказались: продавец – (14 %), маркетолог – (10,5 %) водитель – (8,75 %), повар – (6,75 %). Менеджер требуется в 5,75 % от общего числа объявлений. Предложение рабочей силы практически всегда не совпадает со спросом. Больше всего нетрудоустроенных водителей (41,9 %), в то время как спрос на

них имеет место, бухгалтеров (12 %). Предложение учителей, инженеров, секретарей-референтов и др. составляет 3-4 %.

Продолжительное несоответствие спроса и предложения на рынке труда поддерживается, прежде всего, отсутствием эффективной, отлаженной информационной службы. Неполнота и асимметричность информации оказывает существенное влияние на поведение субъектов рынка труда – усиливает напряженность, ведет к росту застойной и скрытой безработицы, создает основу для формирования теневого рынка труда.

Оставшиеся без работы специалисты, чьи знания, навыки, опыт в силу объективных причин вдруг оказываются невостребованными, особенно нуждаются в квалифицированном и заинтересованном посредничестве при поиске работы.

Для минимизации периодов безработицы большое значение имеет информация о реальных потребностях рынка труда, переориентация специалистов на востребованные профессии. Эти задачи решаются с помощью как индивидуальных, так и групповых форм обучения: информационно-обучающих курсов, индивидуально-профессиональных консультаций по отбору в учебные группы, проведения групповых занятий.

Наши социологические исследования выявили высокий удельный вес молодых людей, ориентируемых на получение статуса безработного. Это связано с тем, что регистрация в качестве безработного дает им возможность бесплатно пройти курс обучения и получить новую профессию. Но, вместе с тем, исследования показали низкую мотивацию безработных к переподготовке, обучению, значительная часть из них не готова к смене рабочего места, профиля работы, получению новой профессии. Доля не желающих обучаться новой профессии среди опрошенных составила 57,3 %, а отказывающих повысить квалификацию 43,8 %. Согласие обучиться новой профессии выразило всего31 % респондентов, повысить квалификацию 42,5 %. Следует обратить внимание на чрезвычайно низкую готовность к обучению рабочих: лишь 20 % из них готовы пройти курс переподготовки и 12,2 % повысить квалификацию.

Многие обследованные безработные были готовы обучиться новой профессии, тем не менее, не определились с ее профилем. Это свидетельствует о том, что высвобождаемые, как правило, не задумываются о необходимости переподготовки и обучения, что предполагает с одной стороны, расширение информации о свободных вакансиях, а с другой – необходимость усиления формирования профессиональных приоритетов потенциальных соискателей рабочих мест.

Информационная асимметрия является причиной возникновения трансакционных издержек взаимодействия субъектов рыночного обмена. Трансакционные издержки возникают вследствие того, что информация асимметрично распределена между сторонами обмена.

К трансакционным издержкам на рынке труда относятся издержки, связанные с поиском работы, осуществлением сделок, с передачей прав собственности на основной товар – труд, точнее услуги труда.

На рынке труда издержки затрагивают одну из самых сложных проблем взаимодействия работников и работодателей – оценку компетентности работников. Никакой другой ресурс, обращаемый на рынке, не обладает большим свойством «неопределенности», чем человеческий. Это связано с тем, что профессиональную компетенцию определяют не только факторы, которые легко поддаются измерению (профессиональные знания и умения, образовательный уровень, психологическая и физиологическая пригодность и другие), но и те, измерить которые весьма сложно, а порой невозможно. К таковым можно отнести профессиональную адаптивность, добросовестность, порядочность, лояльность по отношению к работодателю и многие другие характеристики трудового поведения.

Переход к рыночным отношениям привел к резкому сокращению участия предприятий в процессе подготовки к рабочей силы. Среди множества причин, связанных с особенностями переходной российской экономики, значительную роль сыграли факторы институционального характера. С началом рыночных преобразований прекратили свое существование планово-администативные механизмы, обеспечивающие подготовку рабочей силы и формирования кадров предприятия (распределение выпускников учебных заведений в соответствии с заявками предприятий, подготовка рабочих в финансируемых предприятиями профтехучилищах, деятельность городских бюро по трудоустройству и т.д.). В результате обнаружилось отсутствие институтов, формирующих заказ на подготовку специалистов и осуществляющих контроль ее качества.

В условиях неразвитости российского рынка труда, когда за воротами предприятия не стоит очередь специалистов необходимой квалификации, руководство предприятий было вынуждено тратить много времени и средств на поиск необходимых работников (подбор кандидатов, их оценка, аттестация), на обучение и переподготовку кадров. Из этого можно сделать вывод, что величина трансакционных издержек предприятий имеет обратную зависимость от объема предложения труда на данном локальном рынке труда: чем меньше предложение (или чем ниже его эластичность), тем выше трансакционные издержки, тем труднее найти и подобрать необходимого специалиста и, наоборот – чем больше предложение труда (или выше его эластичность), тем ниже трансакционные издержки.

Стремление к экономии на трансакционных издержках приводит к образованию внутренних рынков труда. Практика формирования внутренних рынков труда показывает, что административные процедуры занятия должностей и перераспределения рабочих мест среди работающих оказываются более экономными, но не менее эффективными, чем подбор работ-

ников на внешнем рынке. Связано это в первую очередь с существованием неформальных внутрифирменных информационных каналов.

Внутрифирменная вертикальная и горизонтальная мобильность персонала (административные процедуры занятия должностей и перераспределение работ среди уже нанятых работников) позволяет, с одной стороны, работодателю экономить на найме и отборе необходимых специалистов. Так, в процессе работы какого-либо сотрудника на предприятии работодатель получает неформальным образом подробную информацию о его профессиональных возможностях и умениях, которую он смог бы получить при отборе кадров со стороны, с другой стороны – найти работнику соответствующее его притязаниям рабочее место. Поиск нового рабочего места за пределами фирмы требует от работника значительных затрат времени, , обращения в бюро по трудоустройству, кадровым агентствам, покупки газет, подготовки объявления в СМИ и т.д.. Эта деятельность требует как материальных, так и временных затрат, что грозит продолжительной фрикционной безработицей.

Таким образом, своевременное и полное предоставление информационных услуг на рынке труда выступает одним из важнейших факторов, обеспечивающих его нормальное функционирование и развитие.

6.2. Анализ влияния информационной асимметрии на поведение соискателей рабочего места в регионе

Актуальность данной проблемы послужила основой для научных исследований, проводимых периодически в период 2002–2014 гг. в г. Пензе. Проведение мониторинга осуществлялось поэтапно.

На первом этапе (на основе использования статистической документации, в том числе, Пензенского городского центра занятости населения) проводился общий анализ рынка труда с позиций условий проявления и социально-экономических последствий воздействия информационной асимметрии.

На втором этапе проводился анкетный опрос (около 400) безработных, находящихся в состоянии поиска работы. Для обеспечения репрезентативности исследования выборка квотировалась по полу, возрасту и образованию. Методологические принципы построения анкеты, формулировка и расположение вопросов, выбор ранговых и номинальных шкал основывались на теоретических выводах и практических рекомендациях, разработанных В.А. Ядовым.

Анализ поведения соискателя рабочего места проводился по следующим направлениям:

1. Определение критериев будущего места работы. На этом этапе ищущий работу определяет, на какую информацию он будет ориентироваться при поиске работы.

2. Поиск информации о вакансиях:

– выбор информационных каналов (способов получения информации о вакансиях);

– определение интенсивности поиска (параметры информационных издержек: затраты времени на поиск, денежные затраты, готовность платить за необходимую информацию).

3. Верификация информации:

– выбор способов подтверждения полученной информации,

– определение необходимой дополнительной информации;

– способы «страхования» от неудачного трудоустройства.

4. Технология трудоустройства:

– выбор способа трудоустройства (найма);

– использование технологий трудоустройства. Предполагает применение информационных сигналов (резюме, рекомендации и т.д.);

– использование недобросовестных приемов (имеется в виду сокрытие или искажение некоторой информации при трудоустройстве);

– готовность к смене профессии.

Обработка данных социологической информации проводилась с помощью ПК (SPSS).

На российском рынке труда существуют благоприятные условия для проявления эффектов информационной асимметрии, причиной чему, в первую очередь, является несформированность инфраструктуры рынка труда – совокупности экономических, правовых, административных институтов, организаций и видов деятельности, способствующих выполнению рынком труда его функций.

Во-первых, современное состояние информационной инфраструктуры российского рынка труда оценивается как крайне неудовлетворительное. Наиболее уязвимым местом является информация о финансовом положении предприятий и о заработной плате. Руководство российских предприятий считает подобные сведения коммерческой тайной. В статистических публикациях практически невозможно найти данные о финансовой отчетности и заработной плате в разрезе тех или иных профессий, квалификаций и специальностей, в то время как в развитых станах подобная практика является нормой.

Во-вторых, необходимо отметить несовершенство трудового государственного контроля над трудовой сферой. Новые обязанности государственных органов по труду (управления труда, инспекции по охране труда) в

новом законодательстве четко не определены и не наделены достаточным объемом прав и санкций по отношению к нарушителям законодательства. Весьма актуальным представляется отсутствие в трудовом законодательстве положения о «прозрачности» производственно-финансового положения предприятия. Как нанимающиеся, так и работники предприятия имеют право знать о реальном положении дел на предприятии. Отдельные исследователи отмечают, что в современном определении трудового соглашения (договора) заведомо содержится некая предпочтительность, первичность предприятия (нанимателя) и вторичность наемного работника.

Особенно неблагоприятная ситуация с правами работников складывается в новом частном секторе экономики. Работодатели в ответ на «жесткий» Трудовой кодекс уже давно сформулировали свои «правила игры», нарушающие действующее трудовое законодательство. Исследования трудовых отношений в частном секторе подтверждают гипотезу о систематическом нарушении условий найма.

Так, например, в частном секторе намного чаще используется неформальный наем. В подавляющем большинстве случаев нанятые отмечали, что контракт с ними при поступлении на работу не заключался, а если и заключался, то они не могли припомнить в деталях его содержание (почти ни у кого не было копии контракта). В такой ситуации работник не только лишается возможности требовать от руководства предприятия социальных гарантий, но и автоматически теряет все права в социальной области, которые обеспечиваются трудовым стажем.

Нарушения касаются и условий труда. График работы зависит от потребностей фирмы и не согласовывается с потребностями и предпочтениями работников, в том числе и для лиц, принадлежащих к законодательно закрепленным категориям. Слабость трудового законодательства провоцирует работодателей на несоблюдение некоторых пунктов контракта либо соглашений. Распространенны случаи, когда уровень заработной платы в реальности меньше обещанного, объем обязанностей больше, чем предполагалось, без соответствующей компенсации в денежной форме.

В-третьих, незрелость российского кадрового менеджмента, недостаток профессионалов в сфере отбора персонала служат причиной ошибок при подборе. Средний уровень профессионального тестирования в России пока не высок. Так, некоторые предприятия пытаются внедрить свои, не всегда адекватные, внутрикорпоративные методики тестирования. Для большинства работодателей важным при принятии решения о зачислении остаются две вещи – содержание анкеты и впечатление от личной беседы. Как известно, первую можно легко фальсифицировать, а вторая допускает значительный субъективизм.

Кроме того, до сих пор приходится говорить о неадаптированном типе поведения российских работников к современным условиям рынка труда,

что проявляется как в правовой безграмотности, так и проявлении робости перед работодателем, неумении построить адекватные для себя взаимоотношения с ним. Зачастую, в период трудоустройства люди даже не пытаются проверить имеющуюся у них информацию о нанимателе или получить дополнительную даже в условиях, когда им ничто не гарантировано. Информационная асимметрия влияет на функционирование рынка труда и имеет социально-экономические последствия. Рассмотрим некоторые из них.

Одним из важных последствий информационной асимметрии на рынке труда является рост фрикционной безработицы, которая представляет добровольную безработицу, возникающую вследствие принятия работниками решений об увольнении с той или иной фирмы и о перемене места работа. Разумеется, что в основе принятия решения об увольнении по собственному желанию или решения сменить место работы лежат определенные причины и мотивы. Согласно социологическим исследованиям, проведенных в российских городах, основными причинами увольнения по собственному желанию являются:

- низкая заработная плата и нерегулярность ее выплаты (35 %);
- отсутствие перспектив развития предприятия (13 %);
- неблагоприятный режим работы (6 %);
- несоответствие работы полученному образованию (5 %);
- низкий уровень социальной защиты (4 %).

На рынке труда Пензенского региона большую часть среди безработных составляют лица, уволенные по собственному желанию, уволенные в связи с ликвидацией организации, либо прекращении деятельности индивидуального предпринимательства, выпускники образовательных учреждений (см. рис. 2,3, § 3.2).

Принимая решение об увольнении по собственному желанию, работники, как правило, надеются найти себе лучшую работу в других фирмах. Однако, зачастую не обладая полной информацией об условиях работы в других фирмах, работники не всегда принимают оптимальное решение. Все это затягивает период поиска работы. Так, например, средняя продолжительность безработицы в 2013 году в г. Пензе составляла 8,4 месяца.

Некоторые ученые называют фрикционную безработицу «текучей» безработицей. Многие эксперты в качестве верхнего допустимого предела текучести кадров для страны называют естественный уровень безработицы. Так, по данным д.э.н. Костина, в США, Германии и ряде других развитых стран таким уровнем считается 6 %. Текучесть рабочей силы на российском рынке труда достигает 15–20 и более процентов среднесписочной численности в годовом исчислении. Количество уволившихся по собственному желанию в 2014 году составил более 25 %. Текучесть рабочей силы наносит определенный ущерб как самим работникам, так и всему на-

родному хозяйству, так как вызывает рост трансакционных издержек рынка труда, связанных с перемещением работников, увольнением и наймом на работу, снижением производительности труда перед уходом со старого места работы и в период адаптации на новом рабочем месте. Если бы работники обладали исчерпывающей информацией о состоянии рынка труда, а также имели возможность получения необходимой информации о работодателях (реальных ставках заработной платы и условий труда), то они, вероятно, не принимали бы опрометчивых решений о переходе на другое место работы. В результате были бы минимизированы экономические и социальные потери, связанные с перемещением рабочей силы.

Информационная асимметрия на рынке труда также способствует усилению дискриминации в сфере социально-трудовых отношений, прежде всего занятости и оплате труда по признакам пола и возраста. Многочисленные исследования, посвященные гендерному анализу занятости, доказывают, что российский рынок труда поделен на два сектора – женский и мужской, во многих индустриальных странах наблюдаются сходные модели сегрегации. Женская занятость сконцентрирована в более ограниченном числе отраслей, нежели мужская. Преимущественно «женскими» отраслями в России традиционно считаются: здравоохранение и социальное обеспечение (81 % занятых), образование (79 %), культура и искусство (69 %), торговля и общественное питание (62 %), связь (62 %), наука и научное обслуживание (50 %). Большинство отраслей с высокой долей женской занятости, хотя и относятся к сфере высококвалифицированного труда, характеризуется низким уровнем занятости. Заработная плата в них составляет соответственно 57–62 % средней заработной платы в экономике.

По данным Пензенского городского центра занятости населения доля женщин среди общей численности безработных увеличилась. За первый квартал 2014 года в числе официально зарегистрированных безработных, женщин в 1,5 раза больше (3938 чел.), чем мужчин (2664 чел.). Уровень оплаты труда женщин г. Пензы за последние четыре года был ниже по сравнению с уровнем оплаты труда мужчин на 20–35 %.

Женщины ощущают неравенство возможностей прежде всего при трудоустройстве и в процессе должностного роста. Заведомо предвзятое мнение о том, что женщина менее профессиональна, умна и логична, чем ее коллега-мужчина, является одной из основных причин отказа в трудоустройстве, наряду с такими, как необходимость предоставления ей льгот как матери малолетних детей и нежелание работодателя соблюдать ограничения, обусловленные психофизиологическими особенностями женщины. Здесь дискриминация не только не справедлива, но и неэффективна, поскольку способности женщин не используются наилучшим образом.

Другой распространенный тип российской дискриминации – дискриминация по возрасту. Большинство работодателей стремятся нанять на ра-

боту специалистов в возрасте 22–45 лет. Общепринято, что молодые работники более склонны к усовершенствованию профессиональных навыков, легки «на подъем», реже болеют.

Таким образом, можно сделать вывод о негативном влиянии информационной асимметрии на рынок труда, проявляющемся, прежде всего, в росте безработицы. А экономические и социальные потери общества от роста безработицы уже давно определены и весьма ощутимы. Во-первых, из-за неполного использования рабочей силы снижаются объем ВВП и эффективность использования производственных фондов. Во-вторых, рост безработицы, увеличивая напряженность на рынке труда, влияет на цену рабочей силы в сторону ее уменьшения. В-третьих, безработные в период продолжительного поиска работы теряют квалификацию и профессиональное мастерство. В-четвертых, ухудшаются показатели материальной обеспеченности семей, где появляются безработные. В-пятых, продолжительная безработица отрицательным образом сказывается на эмоциональном положении человека. По данным зарубежных лонгитюдных исследований у тех, кто не может найти себе работу, наблюдаются значимые изменения в оценке своей компетентности, активности, удовлетворенности жизнью; одновременно имеются и предпосылки незанятости, связанные с эмоциональным принятием/непринятием состояний безработицы, степенью уверенности в нахождении работы. В-шестых, рост безработицы ведет к росту преступности, усиливает социальную и политическую напряженность в обществе. Естественно, что все эти социальные и экономические потери от роста безработицы будут неправильно ставить в последствия информационной асимметрии. Однако то, что она оказывает существенное воздействие на масштабы основной формы незанятости − фрикционной безработицы, уже не требует дополнительных доказательств.

Как же формируют свое поведение на рынке труда соискатели рабочих мест? Первые вопросы анкеты были направлены на определение общей информированности соискателей рабочих мест на рынке труда. Результаты опросов показали, что в большинстве случаев поиск рабочего места осложнен отсутствием необходимой информации о вакансиях, о возможной помощи посреднических структур, в частности, Службы занятости. На вопрос: «Испытываете ли вы проблемы при поиске работы из-за отсутствия необходимой информации о рынке труда?» 60,5 % респондентов, как мужчин, так и женщин, ответили положительно (рис. 36).

Большинство соискателей не владеют точной информацией о том, какие профессии сегодня пользуются наибольшим спросом на рынке труда: только 7,6 % уверены, что они владеют полной информацией по данному вопросу, 20,2 % считают себя частично информированными, и больше половины опрошенных (51 %) − слабо информированы. Присутствие подобных тенденций безусловно закономерно для формирующегося рынка труда

(вспомним, что полная информированность характерна только для совершенно конкурентного рынка труда, существующего только как теория), но данные пропорции красноречиво говорят уже не о несовершенстве, а скорее, о дисфункциональных провалах рынка. Связано это, в первую очередь, с неэффективностью существующих институтов рынка труда, призванных удовлетворять информационные потребности субъектов рынка труда.

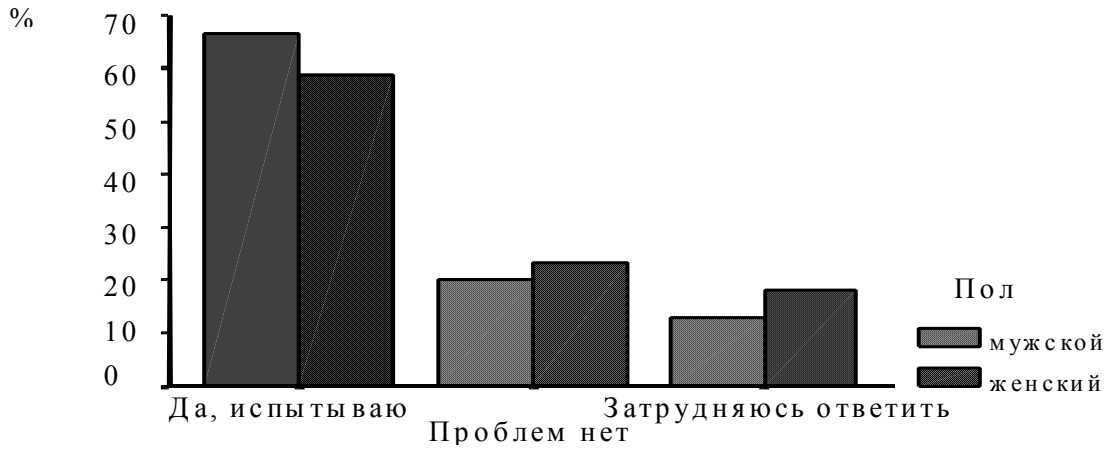


Рис. 36. Распределение ответов на вопрос: «Испытываете ли вы проблемы при поиске работы из-за отсутствия информации о рынке труда»

Более благоприятная ситуация наблюдалась при ответе на вопрос: «Насколько Вы информированы о возможности переквалификации, получения новой специальности». Только 19,9 % ответили, что они полностью информированы, 47,6 % – частично информированы. Достаточная информированность о возможности переквалификации находит свое отражение в решительности многих респондентов получить новую специальность (около 63 % опрошенных). Анализируя линию поведения относительно переквалификации и получения новой специальности, нетрудно заметить, что существует обратная зависимость между возрастом соискателя и его готовностью к смене профессии. На рис. 37 видно, что наиболее решительно настроены молодые люди в возрасте от 21 до 30 лет (в среднем 73,4 %). Чем старше человек, тем он менее профессионально мобилен, что связано меньшим желанием что-либо менять в своей жизни.

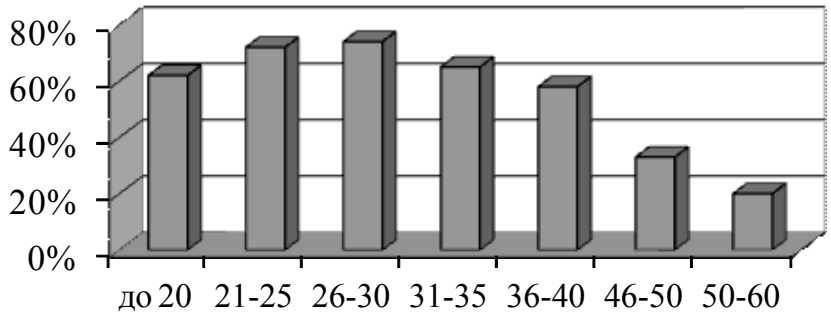


Рис. 37. Готовность к смене профессии

Еще одной проблемой, усложняющей поиск рабочего места и последующее трудоустройство, является правовая безграмотность претендентов на рабочее место. Больше половины опрошенных (51 %) признали, что они «пожалуй, недостаточно» информированы о действующем законодательстве в сфере занятости, а 21,3 % считают, что «совершенно недостаточно». В условиях информационной асимметрии такие пробелы ставят соискателей в невыгодное положение перед работодателем, поскольку даже заключение трудового договора или контракта требует определенной правовой подкованности, во избежание возможного оппортунистического поведения работодателя. Интересен тот факт, что соискатели с более низким образованием чаще других считают себя полностью осведомленными в действующем трудовом законодательстве (14,8 % – с высшим образованием, 18,5 % – со средним профессиональным образованием и 25,9 % – с начальным профессиональным образованием). Подобную тенденцию можно объяснить тем, что соискатели с высшим образование, имея положение «льготников» на рынке труда и претендуя только на «хорошие» рабочие места (на предприятиях с хорошей репутацией), с особой тщательностью относятся к выбору рабочего места, поэтому сколь-нибудь сомнительные предложения они просто не рассматривают. По этой причине они реже, чем всем остальные, обращаются к нормативным актам трудового законодательства.

Только 11,5 % опрошенных ищут работу только по специальности, 23,5 % согласны на работу, близкую к специальности, и 54,7 % готовы трудоустроиться на любую хорошо оплачиваемую работу. Уровень информированности на рынке труда влияет на поведение при поиске работы. Из табл. 28 видим, что каждый третий ищущий работу только по специальности уверен, что он полностью контролирует ситуацию на рынке труда, в то же время 53,8 % опрошенных, из тех, кто согласен на любую работу, не знают о том, какие профессии наиболее востребованы на рынке труда.

Таблица 28

Уровень информированности о профессиях, пользующихся спросом

Согласен на работу	Насколько вы информированы о том, какие профессии сегодня пользуются наибольшим спросом			
	полностью информирован	частично информирован	слабо информирован	не информирован
Только по специальности	31,7 %	24,4 %	39,0 %	4,9 %
Близкую к специальности	23,8 %	48,8 %	22,6	4,8 %
Любую, хорошо оплачиваемую	19,7 %	57,5 %	11,9 %	10,9 %
Любую	2,6 %	20,5 %	23,1 %	53,8 %

Таким образом, информированность на рынке труда оказывает влияние на определение выборочной совокупности вакансий. Чем более информирован соискатель, тем выше его требования к будущему рабочему месту.

Однако это имеет и свои минусы. Поиск работы только по специальности, даже при достаточной информационной поддержке, более продолжителен по срокам. Продолжительность поиска работы «только по специальности» растягивается на 5–8 месяцев, в то время как общая средняя продолжительность поиска составляет 5,5 месяцев.

Важным моментом в исследовании поведения соискателей является определение основных ориентиров поиска. Для 55,2 % респондентов основным ориентиром при поиске работы является оплата труда, для 22,4 % – характер и содержание труда, 12,3 % рассматривают в первую очередь условия труда, только для 7,3 % соискателей важен имидж предприятия. Надо отметить, что безработные, ищущие работу впервые, чаще остальных ориентируются на оплату труда (61,3 и 52,4 % соответственно). В то же время для соискателей с высшим образованием важны, прежде всего, характер и содержание труда (41,3 %) и только потом – оплата труда (39,7 %).

Одной из основных характеристик поведения на рынке труда может служить интенсивность поиска рабочего места, которая в данном исследовании определяется затратам времени (час/неделя) на поиск работы. Так, 27,2 % опрошенных затрачивают на поиск работы менее одного часа в неделю, 55,2 % – от одного до семи часов, то есть около часа в день, 14,8 % – от восьми до 14 часов, и только 2,2 % тратят на поиски работы более 2-х часов в день. В принципе можно говорить об определенной пассивности соискателей рабочих мест на рынке труда города, причем наиболее инертной группой оказалась молодежь в возрасте до 20 лет – 21,6 % из числа тех, кто ищет работу менее часа в неделю. Интересной оказалась зависимость между затратами времени на поиск и методами поиска работы. Среди тех, кто ищет работу менее часа в неделю, 36,5 % пользуются услугами СМИ, 34,9 % используют связи родственников и друзей, 18,4 % обращаются непосредственно к работодателю. Естественно, что на подачу или просмотр объявлений, а также «звонок другу» времени надо мало, поэтому данная тактика носит больше пассивно-выжидательный характер. Но если учитывать, что СМИ и неформальные связи являются наиболее эффективными методами поиска работы, то это оправдывает низкие затраты времени на ее поиск.

Теперь, что касается непосредственно самих методов поиска работы. Первое, что обращает на себя внимание – это использование неформальных каналов поиска работы: личные связи (родственники, друзья) используют 40,9 % опрошенных, прямое обращение к работодателю – 24,4 %, обращение в СЗ и использование СМИ приблизительно равны – 15,4 и 14,6 %

соответственно. Факт широкого использования личных связей при поиске работы уже неоднократно доказывался в различных исследованиях, как российских, так и зарубежных. Через личные контакты, по данным исследований в различных странах, находят работу от 20 до 40 % трудоустроившихся. Среди тех, кто использует личные связи при поиске работы, 82,9 % считают родственников и друзей наиболее достоверными каналами получения информации о вакансиях, что можно объяснить относительной простотой и дешевизной данного информационного канала. Кроме того, использование неформальных каналов получения информации и методов трудоустройства перешло по наследству от советского периода, когда характер социальных связей формировался во многом экономикой дефицита. В этих условиях неформальные связи делали возможной жизнедеятельность этого общества, обеспечивали взаимообмен услугами и доступ к тем или иным ресурсам. С силу отсутствия централизованного рынка труда, личные связи (так называемый социальный капитал) транслировали не только информацию о работнике/рабочем месте, но и влияние, обмен «услугами» и т.д. (например, устройство на работу «по звонку»). Надо отметить, что чаще личным связям отдают предпочтение те, кто ищет работу уже не в первый раз.

Почти половина соискателей, ищущих работу не в первый раз, используют связи родственников (46,3 %). Впервые ищущие работу, как правило, люди еще молодые, тоже прибегают к помощи родственников и друзей, но не так часто (28,8 %). Почти столько же респондентов, из числа впервые ищущих работу, обращаются в Службу занятости (27,9 %). Женщины чаще мужчин используют личные связи для трудоустройства (42,1 и 36,9 % соответственно), но больше мужчин доверяют Службе Занятости (18,3 и 6 %) и значительно реже напрямую обращаются непосредственно к работодателю (20,5 и 36,9 % соответственно).

Низкий процент обращения в Службу занятости в поиске рабочего места (в среднем только 15,4 % опрошенных) подтверждается общей низкой оценкой помощи СЗ в трудоустройстве безработных. Наибольшее число опрошенных (37 %) оценивают работу СЗ как «удовлетворительно», а 24,9 % вообще затруднились ответить на этот вопрос. Такую непопулярность ГСЗ можно объяснить несколькими причинами. Во-первых, предубежденное отношение к работе СЗ со стороны работодателей. Поскольку СЗ помимо посредничества в трудоустройстве выполняет функции обслуживания безработных, то в число ее клиентов изначально закладывается большая доля «неудачников» на рынке труда. Работодатели, имея предубеждения клиентов государственной службы, посылают в СЗ непривлекательные рабочие места. Квалифицированные работники, зная, что подходящих рабочих мест там нет, не обращаются в ГСЗ. Так, на вопрос «Какой источник информации о вакансиях Вы считаете самым достоверным»

только 11,1 % (меньше, чем остальные) опрашиваемых с высшим образованием отдали предпочтение СЗ.

Другой причиной невысокой эффективности работы службы является наличие множества внутренних проблем: невысокая заработная плата, текучесть кадров, недостаточное финансирование СЗ, что не дает ей «развернуться» на рынке по подбору и вербовке, а также на рынке по временному трудоустройству. По мнению ее руководства, проблемы коренятся и в низком качестве регулирующего ее деятельность законодательства.

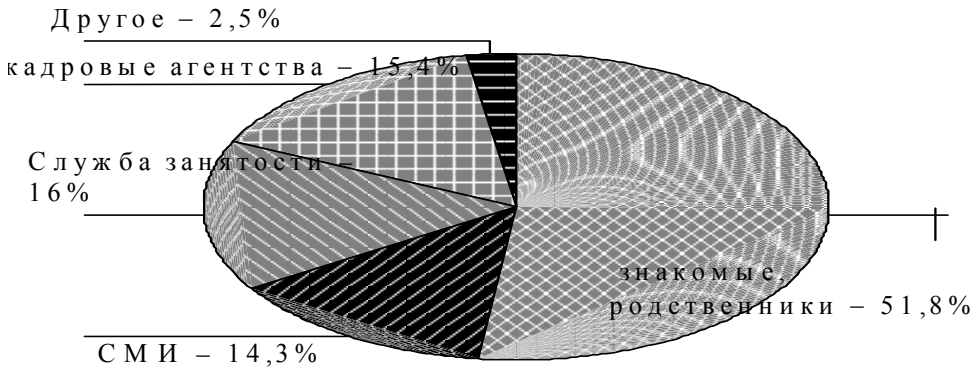


Рис. 38. Какой источник информации Вы считаете самым достоверным

Установка работников в отношении поиска работы и трудоустройства, как показывают многие исследования, характеризуется скептическим отношением к мнению, что хорошие рабочие мета достаются тем, кто более квалифицирован или усерднее их ищет. Так, 46,2 % опрошенных считают, что только личные связи помогут успешнее найти работу, 22,4 % считают залогом трудоустройства наличие опыта работы, и только 12 % уверены, что хорошее образование способствует успешному трудоустройству. Надо отметить, что подобного мнения придерживается почти каждый третий респондент с высшим образованием (табл. 29).

Таблица 29

Условия успешного трудоустройства в зависимости от уровня образования

Уровень образования	**Что, по Вашему мнению, позволяет быстрее найти хорошую работу?**					
	хорошее образование	опыт работы	друзья, знакомые, другие связи	активность, целеустремленность	другое	все перечисленное
Высшее	28,6 %	9,5 %	44,4 %	4,8 %	1,6 %	11,1 %
Среднее	7,9 %	25,4 %	39,7 %	18,3 %	-	8,7 %
Начальное	14,3 %	25,0 %	50,0 %	7,1 %	3,6:	-

Убеждение в том, что хорошую работу можно получить только по личным связям, во многом определяет поведение работников на рынке труда. В частности, это определяет то, на что потратят безработные свои средства при поиске работы: 37,8 % опрошенных считают, что целесообразнее всего израсходовать средства на поиск необходимых связей, 23,2 % – на переквалификацию и 16 % соискателей потратят их на объявления в СМИ. Интересен тот факт, что ищущие работу не в первый раз чаще, чем ищущие впервые, отвечали, что средства необходимо потратить на личные связи (43,9 и 26,3 % соответственно) (рис. 38).

Анализируя состав расходов при поиске работы, необходимо отметить низкую готовность соискателей платить за интересующую их информацию о вакансиях. Только 14 % опрошенных безусловно подтвердили свою готовность платить за необходимую информацию, 17,6 % – категорически отказались, 37,3 % купят информацию, только в том случае, если будут уверены, что она им пригодится, и 30,8 % – «если позволят средства». Подобное положение дел можно объяснить двояко. С одной стороны, у наших граждан еще не сложилось четкого понимания того, что информация является товаром и поэтому может иметь не только определенную субъективную ценность, но и реальную рыночную стоимость. С другой стороны, нежелание платить за информацию объясняется низкой покупательной способностью наших граждан, не говоря уже о тех, кто не имеет постоянного дохода, т.е. безработных.

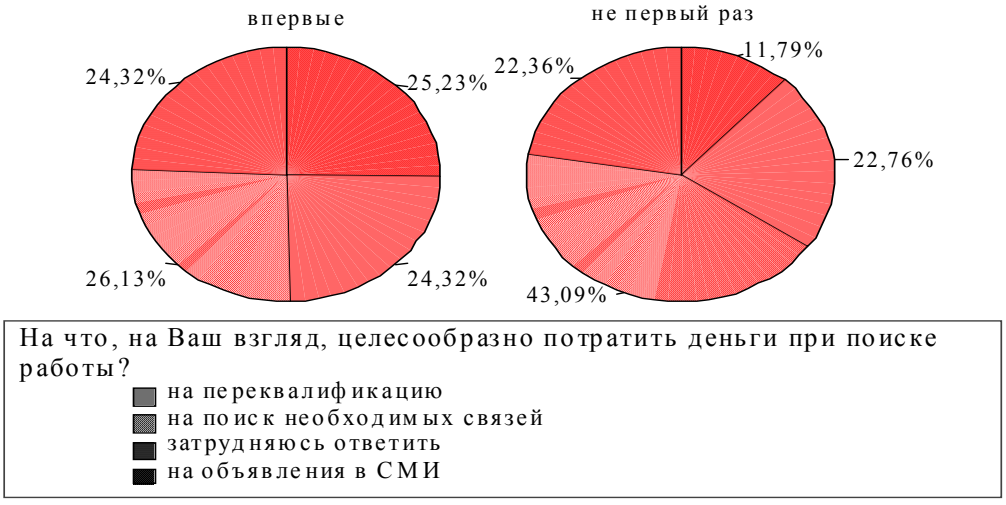


Рис. 39. Структура денежных расходов соискателя при поиске работы

Надо отметить, что готовность платить за информацию варьируется в зависимости от того, впервые соискатель на рынке труда или нет. Так, уже имеющие не однократный опыт в поиске работы чаще остальных отвечали на вопрос «безусловно, да» (17,1 % против 7,2 %) и реже отказывались (13,5 и 27 %) соответственно.

На рынке труда соискатель рабочего места может выступать, как в роли потребителя, так и в роли носителя определенной экономической информации, что также влияет на его поведение. Использование различных информационных сигналов о себе (резюме, рекомендации и т.п.) является одним из составляющих второго варианта поведения. В условиях информационной асимметрии использование всевозможных способов сигнализации способствует более быстрому заключению трудовых договоров, а следовательно, и трудоустройству. Однако только 10,9 % опрошенных безработных часто используют подобные информационные сигналы, а 43,4 % – по мере необходимости. Те, кто ищет работу не в первый раз, значительно чаще прибегают к подобным способам информирования о себе. Такое поведение также характерно больше для женщин и соискателей с высшим образование (для последних цифра составляет 17,5 % при общем 11 %).

Ситуация информационной асимметрии на рынке труда позволяет как работодателю, так и соискателю пользоваться неосведомленностью контрагента в своих интересах. В связи с этим одной из задач исследования является анализ готовности наших соискателей к использованию своего информационного преимущества в период трудоустройства. Для этого респондентам был задан вопрос: «Готовы ли Вы исказить (приукрасить, сокрыть некоторые сведения) информацию о себе, чтобы получить желаемое место работы?». При этом 21,8 % ответивших готовы пойти на обман ради получения работы, 35,6 % – воспользуются своим информационным преимуществом только в отдельных случаях, 28,6 % респондентов считают, что искажение сведений о себе бесполезно, и 14 % – затруднились ответить. Таким образом, можно констатировать, что практически каждый второй соискатель склонен к оппортунистическому поведению. Причем, надо отметить, что такое поведение более характерно впервые ищущим работу. Отсутствие опыта работы, определенных профессиональных качеств нередко вынуждает соискателей идти на обман, приписывание себе недостающих характеристик.

Ситуация информационной асимметрии также подразумевает под собой то, что нередко соискатели при попытке трудоустройства не владеют всей необходимой информацией о предполагаемом будущем месте работы, чем нередко и пользуются работодатели. В связи с этим одним из вопросов исследования был следующим: «При возможном трудоустройстве Вы попытаетесь получить дополнительную информацию о потенциальной фирме-нанимателе?»

Таблица 30

На информацию какого рода Вы ориентируетесь при поиске работы?

Показатели		Вы попытаетесь узнать дополнительную информацию о фирме-нанимателе?			Итого
		Да, это необходимо, %	Если будет такая возможность, %	Ограничусь той, что есть, %	
На информацию какого рода Вы ориентируетесь при поиске работы?	Характер и содержание труда	51,9	40,5	6,3	22,3
	Оплата труда	36,0	52,3	11,2	55,3
	Условия труда	43,2	40,9	13,6	22,4
	Имидж предприятия	19,2	76,9	3,8	7,3
	Другое	75,0	-	25,0	1,1
	Все имеет значение	66,7	2,8	16,7	1,7
Итого		40,2	48,9	10,1	100,0

Из табл. 30 видим, что более осмотрительными на рынке труда являются соискатели, которые при поиске работы больше всего внимания уделяют характеру и содержанию труда (51,9 %) и условиям труда (43,2). Данный факт можно объяснить тем, что «оплата труда» и «имидж предприятия» являются внешними характеристиками, поэтому легко проверяются, в то время, чтобы узнать о «реальном» характере, содержании и условиях труда, необходимо получить подобные сведения из достоверных источников. Наиболее предпочтительным источником дополнительной (неофициальной) информации о фирме-нанимателе являются работники данной фирмы (48,7 % ответивших), друзья, знакомые (35,6 %), официальные СМИ (7,6 %) и другое (8,1 %). Подобный результат говорит о низком уровне доверия соискателей к официальным средствами массовой информации, что дает право делать выводы о кризисе информационной инфраструктуры рынка труда, тормозящем его развитие.

Важным направлением исследования является определение готовности соискателей к трудоустройству при отсутствии необходимой информации о фирме-работодателе. К сожалению, приходится констатировать, что большинство ищущих работу (19,7 % –«да», 36,5 % –«скорее, да», в итоге – 56,2 %) будут трудоустраиваться, даже не обладая всей интересующей их информацией о будущем месте работы. Такая линия поведения может быть оправдана двумя моментами: во-первых, жесткая конкуренция на рынке труда заставляет быть менее разборчивым при поиске работы, во-вторых, причиной подобному проявлению может служить сформировавшийся за многие годы архетип поведения советского поведения (вера в честность отношений на рынке труда, надежда на государственную защиту и т.п.), подкрепленный вечным российским «авось». Вполне закономерным явля-

ется тот факт, что соискатели с опытом более осторожно подходят к процедуре трудоустройства: только 11,7 % соискателей, не впервые ищущих работу, ответили «да», и 13,5 % респондентов ответили категорично «нет» против 4,9 % соискателей, впервые ищущих работу.

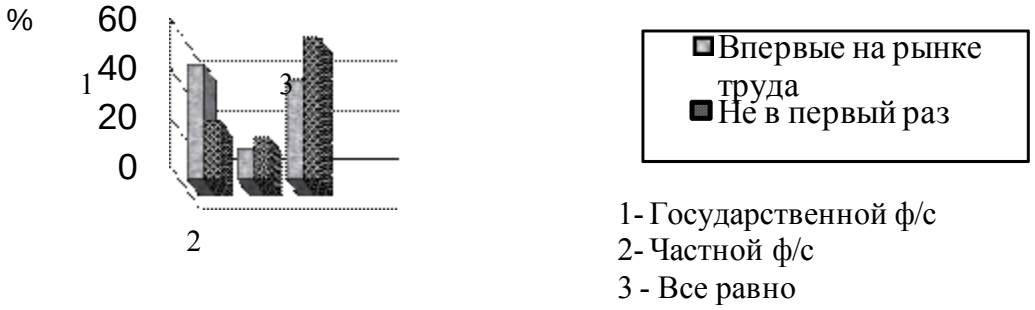


Рис. 40. Предпочтения соискателей в форме собственности фирмы-работодателя

Информационная асимметрия рынка труда порождает определенные социальные стереотипы (личные предубеждения), которые являются основанием дискриминационных аспектов поведения рыночных агентов. В связи с этим интерес для исследования представляют предпочтения соискателей в форме собственности фирмы-работодателя. Каждый третий респондент (31,1 %) предпочитает устраиваться на работу на государственные предприятия, обосновывая такой подход соблюдением социальных гарантий (19,7 %); 15,7 % – просматривают в первую очередь вакансии частных фирм, и более половины ответивших (52,4 %) считают, что форма собственности фирмы-работодателя не имеет никакого принципиального значения.

Интересно обратить внимание на то, что предпочтения в форме собственности потенциальной фирмы-работодателя находятся в корреляционной зависимости (r = 0,218, p< 0,05) от того, впервые соискатель на рынке труда или нет. Те, кто первый раз ищет работу, предпочитают больше внимания обращать на объявления о вакансиях государственных предприятий, полагая, что это обеспечивает им гарантию стабильности, получения опыта работы, социальной защиты.

Таким образом, можно констатировать, что на российском рынке труда существуют благоприятные условия для проявление эффектов информационной асимметрии, причиной чему являются несформированность инфраструктуры рынка труда, слабость трудового государственного контроля над трудовой сферой, незрелость российского кадрового менеджмента, недостаток профессионалов в сфере отбора персонала.

Социально-экономические последствия информационной асимметрии российского рынка труда проявляются в росте фрикционной (текучей) безработицы, росте общего уровня незанятости, усилении дискриминацион-

ных тенденций в поведении работодателей и соискателей, усилении социальной напряженности в обществе и т.п.

До сих пор приходится говорить о неадаптированном типе поведения российских работников к условиям информационной асимметрии рынка труда, что проявляется как в неинформированности о процессах на рынке труда, в добровольной правовой безграмотности, так и проявлении робости перед работодателем, неумении построить адекватные для себя взаимоотношения с ним. В период трудоустройства люди даже не пытаются проверить уже имеющуюся у них информацию о нанимателе или получить дополнительную даже в условиях, когда им ничто не гарантировано. Характеристика механизмов получения информации и трудоустройства на российском рынке труда обнаруживает абсолютное доминирование неформальных каналов, что говорит об институциональной несформированности рынка труда.

Дальнейшая разработка этой проблематики в первую очередь связана с разработкой определенных механизмов, уменьшающих последствия информационной асимметрии.

Информация о рынке труда должна удовлетворять потребности всех субъектов рынка труда и содержать исчерпывающие данные о спросе и предложении рабочей силы в целом и по сегментам рынка труда – половозрастным, профессионально-квалификационным, региональным, о структуре занятости и безработицы, о ставках заработной платы и цене труда (в разрезе профессий и квалификаций), об условии труда, социальном обслуживании, системе профессионального обучения и т.д. В этих целях следует использовать различные и источники информации – прежде всего данные статистики и социологических исследований, ведомственные публикации, коммерческие и финансовые обзоры, информационные материалы служб занятости, миграционной службы, научно-исследовательских учреждений, материалы средств массовой информации (СМИ) и другие.

Определенную роль в преодолении информационной асимметрии на российском рынке труда могут сыграть структуры службы занятости – районные центры занятости, биржи труда и другие учреждения, располагающие значительной информационной базой. Одним из резервов повышения эффективности работы ГСЗ является налаживание оперативного обновления базы данных вакансий, прежде всего за счет исключения из нее уже занятых вакансий.

Улучшение качества вакансий, которое повысит привлекательность ГСЗ для населения, может осуществляться за счет повышения качества информации о рабочих местах и требованиях работодателя, которая предоставляется ищущим работу.

Вполне очевидно, что решение вышеперечисленных задач может достигаться через совершенствование механизмов взаимодействия с работода-

телями. В настоящее время основные усилия порой направлены на установление непосредственных и персонализированных отношений сотрудников службы занятости с отдельными работодателями. Установление хороших неформальных контактов может быть лишь начальным шагом, за которым должна последовать формализация деловых отношений в виде заключения договоров, в первую очередь, с предприятиями, постоянно работающими со службой занятости. Одним из пунктов таких договоров могут стать конкретное обязательство работодателя – партнера государственной службы занятости и оперативно оповещать обо всех изменениях относительно заявленных вакансий, а также санкции за его нарушение. Многие практические работники отмечают, что трудоустройство граждан в значительной степени затруднено отсутствием ответственности работодателей за нарушение законодательства о занятости. В частности, они обращают внимание на то, что не всегда в службу труда и занятости представляется полная и достоверная информация о наличии вакантных мест (должностей) и их характеристиках, что ограничивает возможности службы занятости по содействию в трудоустройстве. Однако практически не поднимается вопрос об ответственности работодателя не только за неполноту, но и несвоевременность предоставления информации о вакансиях и их заполнении.

Поэтому для преодоления информационной асимметрии рынка труда необходимо усовершенствовать его правовую инфраструктуру. Первоочередная задача – разработать и внести в трудовое законодательство специальные статьи, которые закрепили бы право субъектов рынка труда, прежде всего соискателей рабочих мест, на получение полной и достоверной информации, необходимой для ведения переговоров и заключения трудовых контрактов. Следует также предусмотреть меры ответственности за отказ в предоставлении необходимой информации или представление дезинформации. Некоторые правовые нормы, касающиеся рынка информационных услуг, было бы целесообразно включить в Административный или Гражданский кодексы, в частности, понятие конфиденциальной информации и условия ее предоставления, перечень сведений, не являющихся коммерческой тайной, и т.п.

6.3. Методологические аспекты исследования поведения соискателей рабочего места

Рынок труда и занятости всегда представлял собой многогранный объект анализа. Его изучение диктовалось конкретными особенностями каждого исторического этапа развития нашего общества, поскольку каждый исторический период формировал свои проблемы: в советское время речь шла не о рынке труда и занятости, а о распределении трудовых ресурсов, в начале 90-х годов обсуждались проблемы массовой безработицы и т.д. Со-

временный этап развития российского рынка труда также формирует свои направления исследований, одним из которых является воздействие информационной асимметрии на поведение основных субъектов рынка труда.

Различные аспекты теории информационной асимметрии представлены в основном трудами зарубежных авторов, таких как Г. Саймон, О.И. Уильямсон, Ар. Алчиан, Дж.Ч. Харшаньи, У.С. Викри, Дж. Акерлоф, Дж. Стиглиц, К. Эрроу, Дж. Миррлис, К. Менар, П. Милгром, Дж. Робертс, М. Спенса, Дж. Сейлопа, Ст. Сейлопа и др.

Несмотря на значительный научный интерес к данной проблеме, отсутствует единство в понимании и определении информационной асимметрии. Анализ существующих определений позволяет выделить несколько направлений и предположить, что информационная асимметрия – это ситуация:

- неравномерного рыночного распределения информации между экономическими агентами;
- неравных возможностей получения информации;
- информационного преимущества;
- разнородности информации (параметры), находящейся в распоряжении участников сделки;
- неопределенности по причине недостатка информации.

Поэтому с учетом всего вышеизложенного под информационной асимметрией мы будем понимать ситуацию неравенства (в форме информационного преимущества), обусловленное различиями в информации о предмете сделки, которой располагают ее участники.

Степень соразмерности информации у рыночных субъектов будет зависеть от того, насколько необходимая информация доступна для каждого из них. Частичная или полная недоступность информации обусловлена существованием определенных ограничений («помех») в каналах получения или передачи информации. Важнейшие из них:

– неспособность восприятия информации (недостаток образования, психологическое невосприятие, устойчивые стереотипы, шаблонные решения);

– неосведомленность о наличии информации в конкретных проблемных областях;

– представление информации на носителях, которые не могут быть использованы конкретным пользователем;

– финансовые ограничения, не позволяющие провести поиск требуемой информации, а также оплатить услуги за ее получение;

– временные ограничения на принятие решения;

– целенаправленная дезинформация, сокрытие необходимой информации передающей стороной.

Экономика соглашений дает свое объяснение ситуации информационной асимметрии на рынке, предлагая рассматривать соглашения (совокупность неформальных норм, составляющих «правила игры», по которым осуществляется взаимодействие между людьми) в качестве предпосылки для взаимной интерпретации намерения и предпочтениями участниками сделки. Существуют разные виды соглашений, и каждое из них характеризуется особым источником информации, используемым индивидом в процессе координации своей деятельности. Обычно все соглашения взаимосвязаны между собой, и это приводит к сосуществованию нескольких систем информации, поэтому возникает информационная асимметрия. Например, один из контрагентов ориентируется на цены в качестве источника информации, а другой – на репутацию продавца, традиционный источник информации.

Ситуация информационной асимметрии на рынке труда можно представить следующим образом. Претенденты на рабочее место знают о своих профессиональных возможностях и об отношении к труду значительно больше, чем работодатели, которые, в свою очередь, знают несравнимо больше о фактических обязанностях претендентов на предлагаемые рабочие места. У кандидатов, таким образом, появляется стимул завышать свою готовность трудиться упорно и эффективно, в то время как работодатели постараются представить предлагаемые рабочие места в более привлекательном виде, чем они есть на самом деле.

Для работодателя возникает ситуация, когда он не может достоверно оценить компетенцию человека, которого он нанимает, поскольку в его распоряжении имеется только формальная информация, которая не может стать гарантом производительности претендента. Для работника информационное неравенство объясняется недостатком данных об условиях найма в процессе заключения контракта с работодателем.

Информационная асимметрия на рынке труда также создает ситуацию риска как для работодателя, так и для работника. Риск работодателя при найме работников заключается в неполноте информации о реальных параметрах производительности их труда. Так, В. Лосев выделяет следующие виды рисков в процессе подбора персонала: материальные; профессиональные (степень соответствия работника установленным требованиям); социальные. Кроме того, если потребительские свойства тех или иных товаров, покупаемых на рынке (даже если они не соответствуют ожиданиям покупателей), объективно остаются без изменения, то компетенция работника может быть подвержена серьезным испытаниям. Например, В. Магура, рассматривая проблемы подбора персонала, ставит вопрос безопасности как организации, так и работника в процессе отбора на вакансию.

Положения о несовершенстве информации на рынке труда и о том, что ее приобретение требует издержек, существенно модифицировали не-

оклассическую теорию и легли в основу теории поиска, впервые сформулированной в 60–е годы в работах Дж. Стиглера. Теория поиска содержит основные подходы к анализу процесса и длительности поиска работы, моделирует поведение соискателя при наличии следующих допущений: информация о вакансиях и заработной плате, которой располагают индивидуальные рабочие, несовершенна, процесс поиска требует издержек и осуществляется последовательно; размер предлагаемой заработной платы является основанием выбора рабочего места.

Согласно теории поиска работник может осуществлять две модели поведения. В первом случае, с «фиксированной выборкой», работник ведет непоследовательный поиск, определяет оптимальное число предложений заработной платы за определенный период и выбирает наиболее высокую заработную плату из предложенных. Оптимальный размер выборки будет определять соотношение между предельными издержками поиска и ожидаемыми выгодами (предельная отдача от поиска в виде предложений более высокой заработной платы). Во втором случае, основанном на концепции резервной заработной платы, индивидуум осуществляет последовательный поиск до тех пор, пока не встретит предложение по заработной плате, превышающее минимально приемлемую для него заработную плату, называемую резервной заработной платой. Таким образом, в данном случае задача поиска работы трансформируется в задачу определения резервной заработной платы такой, чтобы отдача от поиска, то есть разница между ожидаемой заработной платой и издержками, была максимальной.

Другим примером, показывающим влияние информационной асимметрии на рынке труда на поведение соискателей, является теория А. Алчиана, демонстрирующая реакцию «запаздывания» работников на изменения рыночной конъюнктуры. Автор рассматривает поведение собственников рабочей силы в процессе поиска приемлемых ставок заработной платы при условии неполноты информации на рынке труда. Модель, предложенная А. Алчианом, предполагает, что временная жесткость ставок заработной платы на рынке труда определяется решениями работников временно «изъять» свой труд с целью осуществления поиска информации об имеющихся вакансиях. Были обнаружены следующие тенденции рыночного поведения работников, предшествующие заключению контрактов с работодателем:

1. Потеря работниками одних рабочих мест не способствует автоматическому занятию ими других рабочих мест с более низкой заработной платой.

2. Этому процессу предшествует поиск информации об имеющихся ставках заработной платы в различных секторах экономики.

3. Поиск информации о возможных вакансиях предполагает получение выгоды, связанной с преодолением неопределенности рынка, и форми-

рование более рациональных решений, основанных на оптимальных параметрах занятости.

4. Поиск информации целесообразен до тех пор, пока издержки, связанные с поиском, меньше упущенного дохода.

5. Процесс поиска информации о вакантных местах ограничен целым рядом факторов, в том числе: временными ресурсами, их умением калькулировать свои затраты и возмещения, связанные с поиском информации, оперативностью поиска, достоверностью и стоимостью информации.

6. Выбор реальных альтернатив, имеющихся в наличии.

7. РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ СТРУКТУРНЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ

7.1. Роль оплаты труда в формировании денежных доходов населения

Ключевой характеристикой рынка труда, определяющей тенденции его дальнейшего развития в рамках национальной экономической системы, является цена рабочей силы, модифицированной формой которой выступает заработная плата наемных работников. Согласно данным макроэкономической статистики, заработная плата является основным структурным элементом денежных доходов, определяющим качественные характеристики уровня жизни экономически активного населения (табл. 31).

Таблица 31

Структура денежных доходов населения РФ по источникам формирования, в процентах

№ п/п	Структурный элемент денежных доходов населения	1990 г.	1995 г.	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2013 г.
1.	Всего денежных доходов, млрд. руб., в том числе, в процентах	388,2	910921,6	3814,6	13819,0	32498,3	44165,6
2.	Оплата труда, включая скрытую заработную плату	76,4	62,8	62,8	63,6	65,2	66,1
3.	Социальные выплаты	14,7	13,1	13,8	12,7	17,7	18,3
4.	Доходы от предпринимательской деятельности	3,7	16,4	15,4	11,4	8,9	8,3
5.	Доходы от собственности	2,5	6,5	6,8	10,0	6,2	5,3
6.	Другие доходы	2,7	1,2	1,2	2,0	2,0	2,0

Составлено по данным официального сайта Федеральной службы государственной статистики: www. gks. ru

Статистические данные, представленные в таблице 31, свидетельствуют о том, что доля оплаты труда в структуре формирования денежных доходов населения, приобрела колебательную динамику, обусловленную сменой типа экономической системы государства и предпринятыми правительством структурными реформами. Переход от централизованной командно-административной системы к социально-ориентированной рыночной экономике, сопровождавшийся разгосударствлением реального сектора и формированием частной формы собственности на средства производства, развитием малого бизнеса и созданием условий для ведения предпри-

нимательской деятельности обусловили снижение доли заработной платы в структуре денежных доходов с 76,4 % в 1990 г. до 66,1 % в 2013 г.

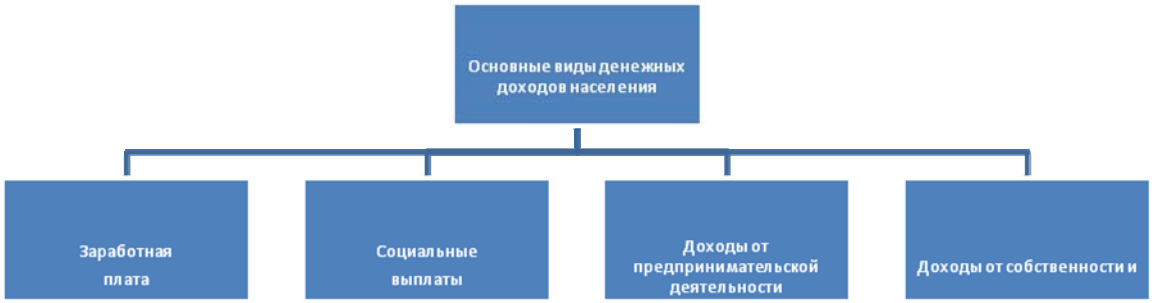


Рис. 41. Структурные элементы денежных доходов населения

Трансформация социально-экономической системы государства и произошедшие институциональные преобразования в обществе повлекли за собой и другие изменения структуры денежных доходов. Формирование института частной собственности и класса предпринимателей вызвали увеличение доли доходов от собственности (с 2, 5 % до 5, 3 % в 2013 г.) и предпринимательской деятельности (с 3,7 % до 8, 3 % в 2013 г.). Происходило и усиление роли государства в регулировании рыночных отношений на основе принципов социальной ответственности, благодаря которой увеличилась доля социальных выплат с 14, 7 % в 1990 г. до 18, 3 % в 2013 г.

Несмотря на отмеченное поступательное снижение доли оплаты труда и возрастание экономической значимости альтернативных источников материального благосостояния, заработная плата остается основным структурным элементом, определяющим объемы формирования и направления использования, формы накопления и тенденции распределения денежных доходов населения. Функциональная роль оплаты труда актуализирует количественный анализ денежных доходов по таким ключевым аспектам, как

– источники поступления;
– динамика объема в номинальном и реальном выражении;
– направления использования;
– состав, объемы и мотивы денежных накоплений;
– распределение общего объема денежных доходов по социально-демографическим группам населения;
– распределение населения по величине среднедушевых денежных доходов.

Показателем устойчивости функционирования рынка труда как структурного компонента национальной экономической системы является сложившаяся с 2010 года тенденция увеличения объема располагаемого де-

нежного дохода (таблица 32). Денежные доходы на душу населения в Российской Федерации в 2013 года составили 25 646,6 руб., а в 2012 года – 23 221,1 руб. Реальные располагаемые денежные доходы в ноябре 2013 года по сравнению с ноябрем 2012 года увеличились на 1,5 %. Однако в марте 2014 г. зарегистрировано снижение реальных денежных доходов населения по сравнению с соответствующим периодом 2013 г. на 6,8 % [www.gks.ru].

Таблица 32

Объем денежных доходов населения

Год	Всего денежных доходов, млрд. руб.
2010	32 498,3
2011	35 648,7
2012	39 623,4
3 квартал 2013	10 707,7

Составлено по данным официального сайта Федеральной службы государственной статистики www. gks. ru

По данным Федеральной службы государственной статистики среднемесячная начисленная заработная плата одного работника в номинальном выражении в сентябре 2014 г. составила 31 300 руб. и по сравнению с соответствующим периодом 2013 г. выросла на 10,2 %, в 1 квартале 2014 г. – на 10,9 %.

Отмеченная динамика роста номинальных денежных доходов и величины средней заработной платы вследствие стабилизации экономической ситуации в стране и усиления социальной роли государства обусловили сокращение численности населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума. С 1995 года она сократилась на 20,8 млн. чел. и составила в 2013 г. 11,0 % (15,7 млн. чел.) от общей численности населения Российской Федерации. Дефицит денежного бюджета уменьшился на 2,9 % от общего объема денежных доходов населения и составил в 2013 г. 424, 1 млрд. руб.

Поступательное повышение денежных доходов выразилось в тенденции сокращения численности низкодоходных групп населения. В частности с 2006 года по 2013 год уменьшилась доля населения со среднедушевым денежным доходом в месяц до 2 000 руб. на 4, 0 %, до 3 000 руб. – на 6, 6 %, до 5 000 – на 14, 7 %, до 7 000 – на 10, 8 %, до 9 000 – на 6, 0 %, до 12 000 – на 2, 7 %, до 15 000 – на 6, 0 % .

Параллельно происходило увеличение средне и высокодоходных групп населения. Например, доля населения со среднедушевыми доходами в месяц до 15 000 руб. выросла на 1, 6 %, до 20 000 руб. – на 6 ,2 %, до 25 000 руб. – на 6 ,9 %, до 30 000 руб. – на 2, 4 %. С 2012 г. по 2013 г. произошло увеличение доли населения со среднедушевыми денежными доходами в месяц до

35 000 руб. – на 0,6 %, до 40 000 руб. – на 1, 1 %, до 50 000 руб. – на 0,8 %, до 60 000 руб. – на 0,6 %, свыше 60 000 руб. – на 1,5 %.

Таблица 33

Распределение населения по величине среднедушевых денежных доходов, в процентах

	1995 г.	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2012 г.	2013 г.
Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума:						
млн чел.	36,5	42,3	25,4	17,7	15,6	15,7
в процентах от общей численности населения	24,8	29,0	17,8	12,5	11,0	11,0
Дефицит денежного дохода:						
млрд руб. (1995 г. – трлн руб.)	34,9	199,2	288,7	375,0	376,7	424,1
В процентах от общего объема денежных доходов населения	3,9	5,0	2,1	1,2	1,0	1,0

Составлено по данным официального сайта Федеральной службы государственной статистики www. gks. ru

В национальной экономической системе внутренний сектор домашних хозяйств осуществляет не только формирование денежных доходов из различных источников, но и их использование для удовлетворения разнообразных материальных, духовных и социальных потребностей. Изучение официальных статистических данных позволяет выделить четыре основных направления использования домашними хозяйствами располагаемых денежных доходов (рис. 42).

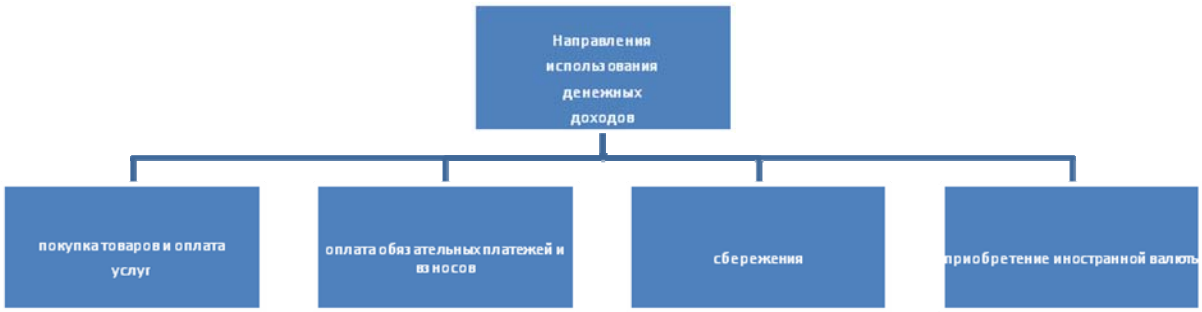


Рис. 42. Основные направления использования домашними хозяйствами располагаемых денежных доходов

Статистические данные свидетельствуют о сложившейся структуре использования денежных доходов, преобладающим элементом которой являются расходы на покупку товаров и оплату услуг. Их доля в 1 квартале

2014 года составила 82,5 %. Вторым по объему компонентом денежных расходов выступает оплата обязательных платежей и взносов, доля которых составила 11,7 %. Доля сбережений и доля расходов на покупку валюты в 1 квартале 2014 года составила соответственно 0,5 % и 7,0 % [www.gks.ru].

Таблица 34

Объем и состав денежных накоплений населения

Год	Всего накоплений, млрд руб.	В том числе		
		остатки вкладов, в % к общему объему накоплений	остатки наличных денег, в % к общему объему накоплений	ценные бумаги, в % к общему объему накоплений
Сентябрь 2013 г.	18 804,6	69,1	21,2	9,7
Сентябрь 2014 г.	20 606,6	67,7	20,9	11,4

Составлено по данным официального сайта Федеральной службы государственной статистики www. gks. ru



Рис. 43. Состав денежных накоплений населения

Денежные накопления, формируемые домашними хозяйствами, в целом отражают социальные настроения в обществе и потребительские ожидания россиян в отношении изменения социально-экономической ситуации. В сентябре 2014 года денежные накопления россиян составили 20 606,6 млрд руб., что выше по сравнению с аналогичным периодов 2013 года на 1 802 млрд руб. Доминирующей формой сбережений являют-

ся вклады в коммерческих банках, доля которых уменьшилась на 1,4 % и составила в сентябре 2014 года 12 984,9 млрд. руб. Остатки наличных денег сократились на 0,3 % и составили 4 302, 8 млрд руб. Увеличились денежные накопления в форме ценных бумаг на 1,7 % и составили 2342, 8 млрд руб.

Выборочное обследование потребительских ожиданий населения на долгосрочную перспективу позволяет выделить и проранжировать по степени приоритетности следующие цели формирования сбережений [www. gks. ru]:

1. Отдых и отпуск.
2. Лечение.
3. На всякий случай, «на черный день».
4. Строительство, ремонт.
5. Покупка недвижимости.
6. Образование.
7. Особые случаи.
8. Крупные покупки для дома.
9. Покупка автомобиля.
10. Помощь родным и близким.
11. На «старость».
12. Чтобы оставить наследство.

Возрастание объема организованных сбережений и сокращение остатка наличных денег свидетельствуют о намерении россиян смягчить негативные последствия инфляции, сформировать финансовый резерв на случай непредвиденных жизненных ситуаций или совершения дорогостоящих покупок в будущем, приобрести дополнительные источники денежных поступлений в семейный бюджет в виде процентного дохода и дивидендов. Таким образом, отмеченная тенденция увеличения денежных доходов характеризует экономический аспект устойчивости национальной хозяйственной системы, государственное регулирование которой должно обеспечить положительную динамику социальных показателей устойчивости.

Современный этап структурных преобразований в экономике России характеризуется нарастающими тенденциями неравномерного распределения денежных доходов по основным социально-демографическим группам населения. Социально-экономическая дифференциация, отражающая особенности функционирования рыночного механизма, приобрела ярко выраженный отраслевой, региональный, демографический, профессионально-квалификационный характер. Рыночная модель экономической организации хозяйственной деятельности общества объективно формирует неравенство доходов, которое с позиции представителей экономической теории может быть охарактеризовано такими инструментами количественного анализа, как

1) кривая Лоренца;

2) коэффициент Джини;
3) децильный коэффициент фондов (табл. 35).

Таблица 35

Распределение общего объема денежных доходов населения РФ

	1997 г.	2002 г.	2007 г.	2012 г.	2013 г.
Денежный доход, всего, процентов, в том числе по 20-процентным группам населения	100	100	100	100	100
первая (с наименьшими доходами)	5,9	5,7	5,1	5,2	5,2
вторая	10,5	10,4	9,8	9,8	9,9
третья	15,3	15,4	14,8	14,9	14,9
четвертая	22,2	22,7	22,5	22,5	22,5
пятая (с наибольшими доходами)	46,1	45,8	47,8	47,6	47,5
Децильный коэффициент	13,6	14,0	16,7	16,4	16,2
Коэффициент Джини	0,39	0,397	0,422	0,420	0,418

Составлено по данным: www.qks.ru

Модель Лоренца позволяет выявить тенденции распределения денежных доходов по 20-ти процентным группам населения. Статистические данные таблицы 35 отражают две сложившиеся разнонаправленные по характеру проявления тенденции. Доля первой группы населения с наименьшими денежными доходами уменьшилась с 5,9 % в 1997 г. до 5,2 % в 2012 г., а доля пятой группы населения с наибольшими доходами, напротив, возросла с 46,1 % до 47,5 %. Выявленные тенденции обусловили рост дифференциации денежных доходов, что отражено возрастающими значениями децильного коэффициента фондов с 13,6 раз в 1997 г. до 16,2 раз в 2013 г. и индекса концентрации доходов с 0,39 до 0,418.

Изменения в составе денежных доходов сопровождались динамикой производительности труда в Российской Федерации (табл. 36).

Таблица 36

Производительность труда в Российской Федерации
(в процентах к предыдущему году)

	2003 г.	2007 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.
1	2	3	4	5	6	7
В целом по экономике из нее:	107,0	107,5	103,2	103,8	103,1	101,8
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	105,6	105,0	88,3	115,1	98,1	104,7
Рыболовство, рыбоводство	102,1	103,2	97,0	103,5	103,1	104,3
Добыча полезных ископаемых	109,2	103,1	104,3	102,2	99,4	101,7
Обрабатывающие производства	108,8	108,4	105,2	104,7	103,6	102,7
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	103,7	97,5	103,0	100,3	99,7	99,1
Строительство	105,3	112,8	99,6	102,2	99,6	97,4

Окончание табл. 36

1	2	3	4	5	6	7
Оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	109,8	104,8	103,6	102,1	105,2	100,7
Гостиницы и рестораны	100,3	108,0	101,7	99,5	101,8	100,6
Транспорт и связь	107,5	107,5	103,2	105,5	100,8	101,6
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление слуг	102,5	117,1	104,0	102,7	101,7	100,9

Составлено по данным: www.qks.ru

Анализ данных, представленных в табл. 36, свидетельствует о том, что с 2010 г. по 2013 г. рост производительности труда отмечен только в двух сферах экономической деятельности:

1) сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство;
2) рыболовство и рыбоводство.

В других сферах экономической деятельности – оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования – зарегистрировано снижение производительности труда. В целом же по экономике России, отмечена колебательная динамика производительности труда, которая в 2013 г. составила по отношению к 2012 г. 101,8 %.

Отмеченные процессы наглядно свидетельствуют о том, что в современном обществе сложились негативные тенденции распределения денежных доходов, которые влекут за собой опасные социальные проявления (имущественное расслоение, выделение групп богатых и бедных). Данные проблемы должны стать объектом государственного регулирования в рамках проводимой государством социальной политики.

7.2. Дифференциация уровней заработной платы как основного элемента денежных доходов: факторы, масштабы и последствия

Рынок труда как ключевой структурный компонент национальной экономической системы отражает целый спектр актуальных проблем современного общества, к числу которых относится нарастающая дифференциация заработной платы работников.

Дифференциация заработной платы, сложившаяся на этапе структурных преобразований в российской экономике, приобрела ярко выраженный региональный, отраслевой и профессионально-квалификационный харак-

тер. Актуальность изучения данной проблемы обусловлена тем, что усилившийся разрыв ставок заработной платы как основного элемента денежных доходов экономически активного населения является ключевым фактором социального неравенства.

Анализ макроэкономической статистики наглядно свидетельствует о том, что в Российской Федерации сложилась устойчивая тенденция роста средней номинальной начисленной заработной платы, которая в 2013 г. достигла 29 960,1 руб., что на 30,1 % выше по сравнению с 2010 г. (табл. 37).

Таблица 37

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по экономике по округам Российской Федерации, рублей

Округ РФ	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.
Российская Федерация	2223,4	8554,9	20952,2	23369,2	26628,9	29960,1
Центральный федеральный округ	2173,0	9621,8	25376,9	28449,4	32186,2	36580,7
Северо-Западный федеральный округ	2531,5	9487,2	23531,5	25776,4	29057,8	32861,1
Южный федеральный округ	1586,8	6204,2	15560,1	17236,9	19822,7	22495,8
Северо-Кавказский федеральный округ	1213,0	4785,1	12569,2	13898,4	16725,0	19520,3
Приволжский федеральный округ	1783,0	6473,3	15613,6	17543,6	20020,4	22520,8
Уральский федеральный округ	3486,5	11679,5	25034,5	28055,3	31598,4	34900,5
Сибирский федеральный округ	2269,6	8109,7	18657,6	20889,9	23788,9	26484,1
Дальневосточный федеральный округ	3113,6	11507,9	25814,2	29319,7	33584,0	37357,3

Составлено по данным: www.qks.ru

Вместе с тем, в четырех округах: Центральном, Северо-Западном, Уральском и Дальневосточном средняя заработная плата работников в 2013 г. превысила общероссийский показатель и составила соответственно 36580,7 руб., 32861,1 руб., 34900,5 руб., 37357,3 руб. В остальных округах: Южном, Северо-Кавказском, Приволжском и Сибирском средняя заработная плата работников в 2013 г. была ниже российского показателя и составила соответственно 22495,8 руб., 19520,3 руб., 22520,8 руб., 26484,1 руб.

Дифференциация заработной платы приобрела и межрегиональный характер проявления, что явилось экономической предпосылкой к разрыву качественных характеристик уровня жизни населения субъектов Российской Федерации. В частности, в Приволжском федеральном округе наибольшего значения средняя заработная плата достигла в республике Татарстан (26012,0 руб.), а наименьшего – в республике Мордовия (17885,3 руб.). Пензенская область по уровню средней заработной платы работников занимала в 2013 г. 7 – е место (20649,3 руб.) среди четырнадцати субъектов Приволжского федерального округа (табл. 38).

Таблица 38

Средняя заработная плата работников в Приволжском федеральном округе, рублей

Субъект ПФО	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.
Республика Башкортостан	1932,9	6612,0	16377,7	18397,0	20264,7	22440,2
Республика Марий Эл	1164,8	4938,2	12650,6	14001,2	16023,0	18558,3
Республика Мордовия	1107,6	5060,7	11883,1	13305,1	15186,6	17885,
Республика Татарстан	2010,2	7067,8	17350,1	20009,4	23233,7	26012,0
Удмурдская Республика	1741,5	6373,3	14291,1	15843,3	18240,7	21415,1
Чувашская Республика	1196,2	5073,1	13004,4	14896,3	17187,4	19423,8
Пермский край	2433,7	7748,9	17438,3	18773,3	21820,9	24790,7
Кировская область	1521,7	5695,8	13292,6	14579,0	16932,3	19332,7
Нижегородская область	1697,6	6533,4	16327,6	18492,4	20958,8	23802,0
Оренбургская область	1848,8	6163,5	15199,6	17024,9	19270,8	21543,2
Пензенская область	*1258,0*	*5206,8*	*14423,6*	*16362,2*	*19126,2*	*20649,3*
Самарская область	2214,0	7764,9	16479,4	18600,3	20799,9	23432,5
Саратовская область	1391,5	5439,3	14554,0	16204,7	18803,3	20474,8
Ульяновская область	1429,0	5343,8	13339,0	15008,6	17107,4	19217,8

Составлено по данным: www.qks.ru

Вид экономической деятельности является еще одним фактором, обуславливающим дифференциацию заработной платы работников в Российской Федерации. В феврале 2014 г. наибольшая средняя заработная плата зарегистрирована у работников, занятых производством кокса и нефтепродуктов (61248 руб.). Наименьшая средняя заработная плата отмечена у работников, занятых в текстильном и швейном производстве (13335 руб.).

В таких видах экономической деятельности, как; добыча полезных ископаемых; производство кокса и нефтепродуктов; химическое производство; производство транспортных средств и оборудования; производство и распределение газа и воды; транспорт и связь, финансовая деятельность, операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг; государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное страхование средняя заработная плата работников в феврале 2014 г. превысила российский показатель (29255 руб.). А в таких сферах экономической деятельности, как сельское и лесное хозяйство; обрабатывающие

производства; строительство; оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов , бытовых изделий и предметов личного пользования; гостиницы и рестораны; образование; здравоохранение и предоставление социальных услуг; предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг средняя заработная плата работников в феврале 2014 г., напротив, оказалась значительно ниже российского показателя (29255 руб.).

Форма собственности предприятия или организации выступает также ключевым фактором дифференциации средней заработной платы работников. Например, в 2013 г. средняя заработная плата 10 процентов наименее оплачиваемых работников в Российской Федерации составила 6183,3 руб., в том числе предприятий и организаций государственных и муниципальных форм собственности 5656,4 руб., а негосударственных – 7313,5 руб. Средняя заработная плата 10 процентов наиболее оплачиваемых работников отмечена в 2013 г. в размере 97575,5 руб., в том числе предприятий и организаций государственных и муниципальных форм собственности 75493,0 руб., а негосударственных – 121830,4 руб.

Сложившаяся дифференциация средней заработной платы работников предприятий и организаций по видам экономической деятельности и формам собственности обусловила определенное соотношение размеров оплаты труда 10 процентов наиболее и 10 % наименее оплачиваемых работников. Данное соотношение в 2013 г. составило в целом по Российской Федерации 15, 8 раз, в том числе на предприятиях и в организациях государственных и муниципальных форм собственности 13,3 раза и негосударственных – 16,7 раз.

Наибольший разрыв в уровнях оплаты труда зарегистрирован в отрасли рыболовства и рыбоводства – 25, 1 раза, а наименьший – 8, 4 раза в сфере производства неметаллических минеральных продуктов и металлургического производства, производстве готовых металлических изделий (табл. 39).

Таблица 39

Соотношение размеров средней заработной платы 10 % наиболее оплачиваемых и 10 % наименее оплачиваемых работников предприятий и организаций Приволжского федерального округа в апреле 2013 г., раз

Субъект ПФО	Соотношение размеров средней заработной платы 10 % наиболее оплачиваемых и 10 % наименее оплачиваемых работников, раз
1	2
Российская Федерация	15,8
Республика Башкортостан	12,1
Республика Марий Эл	9,3
Республика Мордовия	9,2
Республика Татарстан	10,5
Удмурдская Республика	10,9

Окончание табл. 39

1	2
Чувашская Республика	9,1
Пермский край	11,4
Кировская область	10,0
Нижегородская область	12,5
Оренбургская область	12,5
Пензенская область	*10,2*
Самарская область	9,9
Саратовская область	10,1
Ульяновская область	9,5

Составлено по данным: www.qks.ru

В Приволжском федеральном округе в связи с тем, что средний размер заработной платы ниже среднего российского показателя на 24,8 %, зарегистрированный разрыв в оплате труда работников ниже, чем в целом по Российской Федерации. В данном округе максимальный разрыв (12,5 раз) в уровне оплаты труда по 10 % группам работников отмечен в Нижегородской и Оренбургской областях, а наименьший разрыв (9,1 раз) – в Чувашской Республике. В Пензенской области наименьшая средняя заработная плата первой 10 % – ти процентной группы работников составила в апреле 2013 г. 5061,8 руб., а наибольшая (51573,3 руб.) – у десятой 10 %-ти процентной группы работников.

В Российской Федерации в апреле 2013 г. удельный вес работников, имевших заработную плату ниже минимального размера оплаты труда (5205 руб.), составил 1,2 % против 1,8 % в 2011 г. Наиболее высокая доля работников, имевших в апреле 2013 г. заработную плату ниже минимального размера, отмечалась в связи (4,5 %); сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве (3,6 %), деятельности по организации отдыха, развлечений и спорта (3,2 %); представлении прочих коммунальных услуг 93,0 %); образовании (2,0 %); здравоохранении и предоставлении социальных услуг (1,4 %) [www.qks.ru].

Таким образом, проведенный сравнительный анализ статистических данных позволяет выделить три основных фактора дифференциации заработной платы работников: вид экономической (профессиональной) деятельности, форма собственности и географическое месторасположение предприятий или организаций. Дифференциация заработной платы характеризуется значительными масштабами проявления на отраслевом и региональном уровнях функционирования национальной экономики. Сложившийся значительный разрыв в уровнях оплаты труда различных категорий работников деформирует социальную структуру, вызывает имущественное неравенство и социальное расслоение на классы богатых и работающих бедных, усиливает социальную напряженность и представляет со-

бой реальную угрозу раскола российского общества. Данные негативные социально-экономические процессы обуславливают необходимость повышения эффективности реализуемой государством политики доходов и заработной платы.

7.3. Приоритетные направления и инструменты государственной политики регулирования оплаты труда на современном этапе структурных преобразований

Отмеченные особенности формирования цены рабочей силы как основного структурного элемента денежных доходов экономически активного населения свидетельствуют о деформациях в сложившемся механизме функционирования национального рынка труда и недостаточно действенном государственном регулировании существующих социально-трудовых отношений.

Выявленные тенденции в формировании цены рабочей силы на рынке труда привели к появлению целого ряда негативных социально-экономических последствий:

– трансформировалась социальная структура российского общества, в процессе которой выделился класс высокооплачиваемых категорий работников и класс «работающих бедных» с оплатой труда ниже прожиточного минимума;

– произошло имущественное расслоение общества, обусловившее социальное неравенство и социальную напряженность;

– отраслевая дифференциация заработной платы обусловила структурное несоответствие спроса и предложения на рынке труда, вызвала дефицит рабочих кадров, востребованных в сфере материального производства, привела к оттоку специалистов из отдельных отраслей экономики; сформировала предпочтения молодежи в отношении выбора будущей профессии и места получения образования;

– региональная дифференциация заработной платы выступила основной экономической предпосылкой к формированию миграционных процессов востребованных специалистов и различия в качественных характеристиках уровня жизни населения субъектов Российской Федерации;

– низкая цена рабочей силы отдельных категорий работников вызвала снижение мотивационных стимулов к высокопроизводительному труду и обеспечению инновационного развития предприятия.

Государственное регулирование механизма функционирования национального рынка труда призвано минимизировать отмеченные негативные социально-экономические последствия. В связи с этим представляется целесообразным выделить следующие приоритетные направления повыше-

ния эффективности государственной политики регулирования оплаты труда и денежных доходов населения (рис. 44):

– совершенствование трудового законодательства с целью обеспечения защиты прав работников и недопущения проявления различных форм дискриминации на рынке труда;

– развитие института социального партнерства на основе принципов ответственности бизнеса и государства перед обществом;

– повышение минимального размера оплаты труда до величины прожиточного минимума в конкретном субъекте Российской Федерации;

– своевременная индексация заработной платы работников, занятых различными видами экономической деятельности бюджетной сферы, исходя из зарегистрированных и прогнозируемых темпов инфляции;

– снижение масштабов отраслевой, региональной и межрегиональной дифференциации заработной платы с целью обеспечения равновесного функционирования рынка труда;

– сокращение разрыва величины оплаты труда по 10-процентным группам работников;

– повышение престижа отдельных, особо значимых для обеспечения инновационного типа экономического роста страны профессий.



Рис. 44. Приоритетные направления повышения эффективности государственной политики регулирования оплаты труда и денежных доходов населения

Мировая экономическая практика позволяет выделить следующие инструменты государственной политики регулирования оплаты труда и денежных доходов населения на современном этапе структурных преобразований (рис. 45):

1. Внедрение в хозяйственную деятельность предприятий и организаций различных форм собственности Международной стандартной классификации затрат на рабочую силу, которая предполагает следующие статьи расходов: вознаграждение за выполненную работу, платежи за время оплачиваемое, но неотработанное, премии и денежные подарки, расходы на питание, расходы на обеспечение работника жильем, социальное страхование, профессиональную подготовку и повышение квалификации, культурно-бытовое обслуживание и иные ценности (служебный транспорт, спецодежда).

2. Введение пропорционального или прогрессивного налогообложения личных денежных доходов. В отечественной практике с 1 января 2001 г. используется единый социальный налог в размере 13 %. Отказ от использования прогрессивной системы налогообложения привел к усилению отраслевой и региональной дифференциации заработной платы, неравенству денежных доходов, нарастанию социальной стратификации. В апреле 2013 г. соотношение заработной платы крайних децильных групп работников в РФ составило 1:16, в то время как в западноевропейских странах оно колеблется в диапазоне от 4,4 в Австрии до 10,4 в Великобритании.

3. Не обложение налогом вычета из дохода (который соотносится с принятым минимальным размером оплаты труда или с прожиточным минимумом) среднегодового заработка работающих.

4. Осуществление прямых социальных выплат особо уязвимым группам экономически активного населения.



Рис. 45. Инструменты государственной политики регулирования оплаты труда и денежных доходов населения

В западных странах сложились различные модели распределительной политики, основанные на оптимизации долей в ВВП чистой заработной платы и законодательно устанавливаемых отчислений на все виды обязательного социального страхования. Например, в Германии, Франции, Швеции и Италии объем чистой, без налогов, заработной платы, выплачиваемой работникам, составляет 22-30 % ВВП, а 20-30 % резервируется на всю совокупность различных видов социального страхования. В США и Великобритании объем чистой, без налогов, заработной платы, выплачиваемой работникам, составляет уже 40-45 % ВВП, а 20-25 % резервируется на всю совокупность различных видов социального страхования. В РФ доля заработной платы в ВВП в 2013 г. составила по данным Росстата 49,5 %.

Формирование национальной модели распределительной политики с учетом особенностей и тенденций формирования денежных доходов населения представляется актуальной задачей социально-экономической политики государства на современном этапе структурных преобразований.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Монография содержит результаты комплексного исследования регионального рынка труда, как сложного многогранного явления, отражающего все стороны социально-экономической жизни региона в условиях рыночной экономики.

Глава «Рынок труда как социально-экономическая система: теоретические и методологические аспекты исследования» представлена анализом рынка труда в контексте социально-экономической системы рыночной экономики в целом и региональной экономики в частности. Рассмотрены аспекты формирования развитого рынка труда в условиях структурной перестройки экономики при интенсификации процессов территориального перемещения рабочей силы и оптимизации соотношения «региональный рынок труда – общероссийский рынок труда». В рамках теоретического анализа уточняется и дополняется понятие «региональный рынок труда».

В монографии проанализированы особенности функционирования рынка труда Пензенского региона в условиях рыночной экономики как открытой системы, чутко реагирующей как на внутреннюю, так и на внешнюю экономическую, социальную и политическую конъюнктуру. Параграф «Управление рынком труда региона как системой» построен с учетом соответствующих уровней: макро-, мезо- и микроуровнях, влияющих на развитие рынка труда, как открытой многоуровневой социально-экономической системы, находящейся под влиянием факторов внешней и внутренней среды.

В главе «Институциональная система рынка труда» раскрываются сущность и основные функции институтов рынка труда с позиций современного институционализма, представлены ключевые вопросы, касающиеся выявления понятия «институциональная система» относительно рынка труда, выявлены основные особенности формальных и неформальных институтов, на основе которых предложена авторская классификация. Анализ институтов рынка труда позволил выделить наиболее значимые их функции и характеристики, определить их «слабые» места и определить направления по их совершенствованию. В главе анализируется роль профсоюзов как важного элемента на рынке труда, выявляются основные аспекты развития института социального партнерства. В работе анализируется роль трансформационных процессов институциональной среды регионального рынка труда: изучение научной литературы по представленной проблеме позволило выявить два потенциальных пути развития институтов рынка труда в развитых странах.

В главе «Государственные и рыночные методы регулирования рынка труда» представлен научный анализ круга проблем, связанных с процессами управления и функционирования региональных рынков труда в целом и рынка труда Пензенского региона в частности, а также раскрывающих особенности формирования инновационного трудового потенциала в условиях регионально ориентированной экономики. Рассматриваются факторы устойчивости рынка труда как социально-экономической системы региона, выявляются задачи формирования социально-экономической устойчивости регионов в связи с решением проблем нестабильности социально-экономической ситуации в регионах, анализируются проблемы инвестиционной привлекательности региона как совокупности двух групп факторов –инвестиционного потенциала региона и регионального инвестиционного риска.

Установление зависимости социально-экономической устойчивости региона от тенденций развития его внешней и внутренней среды, а также выявление взаимосвязи между ними авторами выполнено на основе разделения факторов влияния на макро- и микро-формат. Проведенный анализ позволил выявить особенности несбалансированности рынка труда в связи с трансформаионными преобразованиями экономики и структурно-технологическими сдвигами, непременным спутником которых является безработица. Показано, что региональные рынки, в том числе и рынок труда, формируются как открытая система и чутко реагируют на внутреннюю и на внешнюю экономическую, социальную и политическую конъюнктуру.

Глава «Трудовой потенциал как стратегический ресурс формирования инновационной экономики» содержит обзор теоретических подходов к определению термина «человеческий потенциал», классификация, представлена структура инновационного трудового потенциала, изучены условия реализации инновационного трудового потенциала на региональном уровне в соответствии с государственной стратегией повышения интеллектуального и образовательного уровней.

Выделены предпосылки успешного развития экономики инноваций и формирования инновационного трудового потенциала, основным элементом которых является подготовка инновационно-ориентированных специалистов, способных инновационно мыслить. С целью выявления уровня развития инновационного трудового потенциала в монографии представлен расчет индексов инновационности трудового потенциала региона, который базируется на основе анализа известных методик, на индексном методе. В главе также представлены данные социологического исследования, в процессе которого были выявлены условия, способствующие формированию и эффективной реализации инновационного трудового потенциала; используемые в качестве управления инновационным трудовым потенциалом и направленные на повышение его инновационной активности.

В главе «Взаимосвязь рынка труда и рынка образовательных услуг и проблемы занятости молодежи» выявляются особенности адаптации образовательных учреждений к условиям рынка, предлагаются модели трудового поведения молодых специалистов на региональном рынке труда, обозначается круг проблем, связанных с различными формами занятости обучающейся молодежи.

На основе анализа поведения молодежи на рынке труда разработаны механизмы формирования трудового поведения, предложена авторская классификация адаптационных типов трудового поведения молодых специалистов на рынке труда, как ключевых аспектов формирования особенностей молодежного рынка труда в региональном формате.

В параграфе «Фриланс как форма занятости студентов высших учебных заведений» фриланс рассматривается как форма самозанятости студентов в связи с развитием интернет-маркетинга и увеличением потребности в услугах нематериального характера, предлагается авторская классификация студенческого фриланса, в основе которой заложены такие ключевые аспекты самозанятости студентов, как степень готовности к подобному виду самозанятости, наличие ресурсных возможностей, характер ценностных ориентаций и профессиональных установок, элементов творчества и мотивации и проч. На основе данных проведенного социологического исследования были сделаны выводы об общей тенденции развития фриланса в студенческой среде, в связи с чем предложен комплекс мероприятий, направленных на создание во внутренней среде вуза оптимальных условий для успешного функционирования студенческого рынка фриланс-услуг.

В главе «Информационная асимметрия на региональном рынке труда» рассмотрены вопросы, связанные с толкованием информации как элемента сервиса на рынке труда, поскольку информация в современном обществе выступает как важнейший экономический ресурс наряду с землей, капиталом, трудом, предпринимательской способностью.

Анализируются последствия информационной асимметрии, выраженные в таких явлениях, как застойная безработица, дискриминация в условиях оплаты труда и найме на работу, усиление социальной напряженности и нежелательной трудовой мобильности и проч.

В главе делается вывод о ключевой роли сферы информационных услуг на рынке труда как важнейшего фактора, обеспечивающего его нормальное функционирование и развитие, а также анализируется влияние информационной асимметрии на процесс трудоустройства, обозначаются методологические подходы в изучении поведения соискателей рабочего места, рассматриваются различные теории, анализирующие модель поведения работников и работодателей в условиях информационной асимметрии (теории М. Грановеттера, А. Алчиана, А. Риса, О. Уильямсона,

Ф. Нельсона, М. Ротшильда и Дж. Стиглица и др.). Актуальность круга проблем, обозначенных в главе, послужила основой для социологических исследований, проводимых с целью общего анализа рынка труда Пензенского региона с точки зрения степени проявления и социально-экономических последствий воздействия информационной асимметрии. Авторами был предложен комплекс мероприятий для преодоления информационной асимметрии рынка труда, усовершенствования его правовой инфраструктуры и т.п.

Глава «Регулирование оплаты труда на современном этапе структурных преобразований» представлена материалами исследования системы рынка труда с точки зрения его ключевой характеристики – цены рабочей силы. В главе был проведен анализ современного этапа структурных преобразований в экономике России, характеризующегося нарастающими тенденциями неравномерного распределения денежных доходов по основным социально-демографическим группам населения, выявлены особенности социально-экономической дифференциации, отражающей принципы функционирования рыночного механизма, которые приобрели ярко выраженный отраслевой, региональный, демографический, профессионально-квалификационный характер. Представлена характеристика рыночной модели экономической организации хозяйственной деятельности общества, объективно формирующей неравенство доходов, охарактеризованных такими инструментами количественного анализа, как кривая Лоренца, коэффициент Джини, децильный коэффициент фондов.

В главе был представлен характер дифференциации заработной платы, сложившийся на этапе структурных преобразований в российской экономике, принявшей ярко выраженный региональный, отраслевой и профессионально-квалификационный характер, отмечены особенности формирования цены рабочей силы, как основного структурного элемента денежных доходов экономически активного населения, свидетельствующего о деформациях в сложившемся механизме функционирования национального рынка труда и недостаточно действенном государственном регулировании существующих социально – трудовых отношений, а также выявленные тенденции в формировании цены рабочей силы на рынке труда, приведших к появлению целого ряда негативных социально-экономических последствий.

В поле научного изучения остаются неразрешенные проблемы, связанные с проблемами трансформации региональных рынков труда, их взаимодействием с другими рынками, со структурным несовершенством институтов рынка труда, порождающим дефицит молодых специалистов в высокотехнологичных сферах, ослаблением взаимосвязи между профессиональным образованием и требованиями рынка труда.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Агапова, И.И. Институциональная экономика [Текст]: учебное пособие / И.И. Агапова. – М.: Изд-во Магистр, 2009. – 272 с.

2. Адамчук, В.В. Экономика и социология труда [Текст]: учебник для вузов / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. – М.: ЮНИТИ, 2000. – 407 с.

3. Алонкина, Л.И. Служба занятости как институт государственного регулирования регионального рынка труда [Текст] / Л.И. Алонкина // Труд и социальные отношения. – 2007. – № 2. – С. 57-66.

4. Барткова, Н.Н. Инновационный потенциал трудовых ресурсов в условиях экономики знаний: основы идентификации и оценки [Текст] / Н.Н. Барткова, О.С. Жукова //Экономика и управление: новые вызовы и перспективы. – 2012. – №3. – С.318-323

5. Белокрылова, О.С. Институциональные особенности распределения доходов в переходной экономике [Текст] / О.С. Белокрылова, В.В. Вольчик, А.А. Мурадов. – Ростов н/Д.: Изд-во Рост. ун-та, 2000. – С.136.

6. Беляев, О.Г. Оценка инновационного потенциала экономических систем [Текст] / О.Г. Беляев, Д.А. Корнилов //Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2012. – №39. – С. 9.

7. Богомазова, Т. В. Структура формирования рынка труда и его институтов в современном российском обществе [Электронный ресурс] / Т.В. Богомазова // V Международная студенческая электронная научная конференция «Студенческий научный форум 2013». – URL: http://www.scienceforum.ru/2013/pdf/3193.pdf.

8. Васильев, П.П. Проблемы формирования инновационной восприимчивости у трудового потенциала России [Текст] / П.П. Васильев //TERRA ECONOMICUS. – 2010. – Т.8. – №1-3. – С. 103-109.

9. Васильцова, В.М. Институциональная экономика [Текст]: учебное пособие / В.М. Васильцова, С.А. Тертышный // Стандарт третьего поколения. – СПб.: Питер, 2013. – 256 с. – С.23.

10. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда [Текст]: учебник для вузов / Б.М. Генкин. – 6-е изд., доп. – М.: Норма, 2006. – С.96.

11. Голова, И.Т. Лимит на мигрантов [Текст] / И.Т. Голова // Российская Бизнес-газета. – 2013. – 922.

12. Гударенко, Ю.А. Рынок труда как социальный институт в современном российском обществе [Текст] / Ю.А. Гударенко // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2010. – № 124. – С. 330-336

13. Гуреева, Е.С. Трансформация институтов рынка труда в России [Текст]: автореф. дис.... канд. экон. наук / Е.С. Гуреева. – Улан-Удэ, 2013. – 21 с.

14. Ермаков, Д. Трактовки заработной платы в различных экономических теориях [Текст] / Д. Ермаков // Человек и труд. – 2013. – № 9.

15. Золотва, Л.В. Развитие профсоюзного движения России [Электронный ресурс]: монография / Л.В. Золотва. – Н. Новгород: Изд-во ИНГУ им. И.И. Лобачевского, 2011. – 374 с. – URL:www.rpw.ru/lib/

16. Казакова, Е.В. Институциональное взаимодействие рынка труда и образования: концептуальные основы и классификация [Текст] / Е.В. Казакова // Вестник Поволжской академии государственной службы. – 2011. – № 1. – С. 130-135.

17. Карлоф Б. Деловая стратегия [Текст] / Б. Карлоф. – М.: Экономика, 2011.

18. Карпушкина, А.В. Институциональная среда социально-трудовых отношений (региональный аспект) [Текст]: монография / А.В. Карпушкина. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2011. – 234 с

19. Карпушкина, А.В. Региональные институты социально-трудовых отношений: возможности развития [Текст] / А.В. Карпушкина // Перспективы науки. – 2011. – № 25. – С. 106-111.

20. Кирдина, С. Институциональная структура современной России: эволюционная модернизация [Текст] / С. Кирдина // Вопросы экономики. – 2004. – № 10. – С. 89.

21. Клейнер, Г.Б. Эволюция институциональных систем [Текст] / Г.Б. Клейнер; ЦЭМИ РАН. – М.: Наука, 2004. – С.125-130.

22. Кондратьева, С. Труд и гендерная асимметрия [Текст] / С. Кондратьева // Человек и труд. – 2013. – № 4.

23. Кутепова, Н. Региональные аспекты безработицы и политики занятости [Текст] / Н. Кутепова // Человек и труд. – 2013. – № 11/12.

24. Кучигина, С.К. Гендерные аспекты современного рынка труда. [Текст]: монография / С.К. Кучигина. – Пенза, 2013.

25. Кучигина, С.К. Социология [Текст]: учебно-методическое пособие / С.К. Кучигина. – Пенза, 2011.

26. Леонидова, Г. Опыт оценки качества трудового потенциала на региональном уровне [Текст] / Г. Леонидова, Е. Чекмарева // Человек и труд. – 2009. – №12. – С. 30-34.

27. Лившин, А.Я. Интеграция систем образования и занятости в России: новые подходы [Текст] / А.Я. Лившин, А.С. Царенко // Государственное управление. Электронный вестник. – 2011. – № 29. – С. 28.

28. Лукьянчикова, Т. Можно ли уменьшить расслоение россиян по доходам? [Текст] / Т. Лукьянчикова // Человек и труд. – 2013. – № 11/12.

29. Маилян, Ф.Н. Влияние института минимальной заработной платы на рынок труда [Текст] / Ф.Н. Маилян // Вестник НГУ. Серия: Социально-экономические науки. – 2009. – №9. – Вып. 4. –С. 171-176

30. Макхамова, Ш. Социальная стратификация общества [Текст] / Ш. Макхамова, Л. Ржаницына //Общество и экономика. – 2014. – № 6.

31. Маслова, И. Институты российского рынка труда в механизме регулирования процессов занятости [Текст] / И. Маслова // Вестник Института экономики Российской академии наук. – 2013. – №5. – С. 39-66.

32. Маслова, И. «Эволюция системы и механизмов занятости (период 1970–2010 гг.)» [Текст] / И. Маслова. – М.: Институт экономики РАН, 2012.

33. Маслова, И. Институты российского рынка труда в механизме регулирования процессов занятости [Текст] / И. Маслова // Вестник Института экономики Российской академии наук. – 2013. – №5. – С. 39-66.

34. Некипелова, Е.Д. Развитие инновационного потенциала трудовых ресурсов в условиях бережливого производства [Текст] / Е.Д. Некипелова //Актуальные вопросы экономических наук. – 2010. – №17-1. – С. 172-176.

35. Некрасова, И.А. Институт контрактных отношений в механизме внутрифирменного рынка труда [Текст] / И.А. Некрасова // Актуальные вопросы экономических наук. – 2009. – № 5-3. – С. 66-69.

36. Некрасова, И.А. Роль института контрактных отношений на внутрифирменном рынке труда [Текст] / И.А. Некрасова // Вестник Саратовского госагроуниверситета им. Н.И. Вавилова. – 2011. – № 02. – С. 81-85.

37. Низова, Л.Н. Мезоэкономический уровень рынка труда в современной экономике: институциональный подход [Электронный ресурс] / Л.Н. Низова. – URL: http://www.labourmarket.ru/conf7/reports/nizova.doc

38. Одинцова, М.И. Институциональная экономика [Текст]: учеб. пособие / М.И. Одинцова; Гос. ун-т. – М.; Высшая школа экономики, 2009.

39. Павлова Т. В. Институты и институциональные изменения в сфере трудовых отношений: современный этап исследования [Электронный ресурс] / Т.В. Павлова. – URL: http://www.civisbook.ru/files/File/Pavlova_instituty.pdf

40. Панов, А.М. Оплата труда в России: состояние и условия формирования [Текст] / А.М. Панов // Проблемы развития территории. – 2014. – № 1 (69). – С. 82-92.

41. Петрова, Ю. Стачка-менеджмент [Текст] / Ю. Петрова // Секрет фирмы. – 2014. – №10. – С. 52-55

42. Петунина, Е.В. Рынок труда как опосредованный регулятор системы образования и индикатор изменения социальной структуры общества [Текст] / Е.В. Петунина // Интернет-журнал Науковедение. – 2012. – № 3 (12). – С. 9.

43. Попова, Г.Г. Социально-образовательная составляющая социального партнерства в системе начального профессионального образования [Текст] / Г.Г. Попова // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. – 2011. – Т. 77. – № 7. – С. 128-132.

44. Протасова, Е.Н. Специфика определения институтов на рынке труда [Текст] / Е.Н. Протасова // Наука и бизнес: пути развития. – 2014. – № 1 (31). – С. 86-89.

45. Ракоти, В. Наемный труд – стоимость, цена, прибавочная стоимость [Текст] / В. Ракоти // Человек и труд. – 2013. – № 4, 5/6.

46. Райзберг, Б.А. Современный экономический словарь [Текст] / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 480 с.

47. Радаев, В.В. Социология рынков: к формированию нового направления [Текст]/ В.В. Радаев. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 328 с.

48. Рахимова, Г.М. Взаимодействие государственных структур с институтами рынка труда [Текст] / Г.М. Рахимова // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2012. – № 7. – С. 27-31.

49. Резник, Г.А. Инновационный трудовой потенциал: условия формирования и причины недоиспользования [Текст] / Г.А. Резник, Д.Р. Амирова // Экономика и управление. – 2014. – № 3 (101). – С. 58-62.

50. Резник, Г.А. Инновационная активность трудового потенциала как важнейший ресурс модернизации экономики [Текст] / Г.А. Резник, Д.Р. Амирова // Экономика и предпринимательство. – 2013. – № 12-2 (41-2). – С. 101-104.

51. Резник, Г.А. Мобильность как фактор развития рынка труда [Текст]: учеб. пособие по специальностям 080507 «Менеджмент орг.» и 080111 «Маркетинг» / Г.А. Резник, А.И. Маскаева. – Пенза: ПГУАС, 2006.

52. Резник, Г.А. Проблема социально-экономической устойчивости вуза в условиях реформирования [Текст] / Г.А. Резник, М.А. Курдова // Социально-экономические проблемы развития предприятий и регионов: сборник статей. Материалы XV Международной научно-практической конференции. – Пенза: Приволжский дом знаний, 2012.

53. Резник, Г.А. Экономическая сущность трудового потенциала [Текст] / Г.А. Резник, М.И. Маскаев // Социально-экономические проблемы развития предприятий и регионов: сборник статей XIII Международной научно-практической конференции. – Пенза: Приволжский дом знаний, 2012.

54. Ржаницына, Л. Демография и трудовая занятость [Текст] / Л. Ржаницына // Человек и труд. – 2013. – № 5/6.

55. Ржаницына, Л. Портрет работающего россиянина [Текст] / Л. Ржаницына // Человек и труд. – 2013. – № 7.

56. Роик, В. Эволюция трудовых и социально-страховых отношений: перспективы для России [Текст] / В. Роик // Человек и труд. – 2013. – № 2.

57. Соболев, Э. Критерии эффективности политики в сфере труда [Текст] / Э. Соболев // Человек и труд. – 2013. – № 1.

58. Рынок труда [Текст]: монография / под ред. Г.А. Резник. – Пенза: ПГУАС, 2004.

59. Самусева, С.Б. Служба занятости как институт государственного регулирования рынка труда [Текст] / С.Б. Самусева // Идеи и идеалы. – 2011. – Т. 2. – № 1. – С. 52-59.

60. Сенюгина, И.А. Институализация регионального рынка труда [Текст] / И.А. Сенюгина, Г.В. Чепурко // Kant. – 2011. – № 2. – С. 54-56.

61. Словарь по этике [Текст]/ под ред. И. С. Кона. – М., 2009.

62. Строева, Г.Н. Институциональные аспекты регулирования регионального рынка труда [Текст] / Г.Н. Строева // Электронное научное издание «Ученые заметки ТОГУ». – 2013. – Т. 4. – № 4. – С. 89 – 94.

63. Базыленко, Т.Становление и развитие государственной службы занятости в России как института рынка труда [Текст] / Т. Базыленко // Социальная политика и социальное партнерство. – 2013. – № 2. – С. 28-34.

64. Тугушева, М.Р. Рекрутинг как инновационный институт рынка труда в России [Текст] / М.Р. Тугушева // Инновационная деятельность. – 2011. – № 3. – С. 33b-37a.

65. Устинова, К.А. Минимальный размер оплаты труда как институт рынка труда [Текст] / К.А. Устинова // Проблемы развития территорий. – 2010. – №52 (8). – С. 94-99.

66. Уткин, Э.А. Инновации в управлении человеческими ресурсами предприятия [Текст] / Э.А. Уткин, К.Т. Сатабаев, Р.К. Сатабаева. – М.:ТЕИС, 2002. – С.214.

67. Чаплашкин, Н. Фрилансер на отечественном рынке труда: реальность, ожидания, перспективы [Текст] / Н. Чаплашкин // Человек и труд. – 2013. – № 3.

68. Чижова, Л. Формирование инновационной экономики: роль государства в модернизации рынка труда [Текст] / Л. Чижова // Человек и труд. – 2013. – № 3.

69. Шкира, А. Страховые программы достойного труда [Текст] / А. Шкира // Человек и труд. – 2013. – № 7.

70. Шлендер, П.Э. Рынок труда [Текст]: учеб. пособие / П.Э. Шлендер.– М.: Вузовский учебник, 2004. – 208 с. – С.7.

71. Hall P.A., Soskice D. (eds.) Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage. Oxford, 2001

72. Putnam R.D. Bowling alone: The Collapse and Revival of American Community. N.Y., 2000.

73. Thelen K. Varieties of Labor politics in the Developed Democracies / Hall P.A., Soskice D. (eds.) Varieties of Capitalism

74. http://www.gks.ru – Федеральная служба государственной статистики РФ

75. http://www.gks.ru – Федеральная служба государственной статистики. Наука и инновации.Наука.

76. http://www.gks.ru – Федеральная служба государственной статистики. Регионы России. Социально-экономические показатели – 2013 г.

77. http://pnz.gks.ru – Территориальный орган федеральной службы государственной статистики по Пензенской области.

78. http://www.inno-terra.ru – Портал инноваторов Пензенской области. Кадровый потенциал. Инновационный потенциал. Инновационная инфраструктура.

79. http://www.buk.irk.ru/library/sbornik_14/nezkin.pdf

О Г Л А В Л Е Н И Е

ВВЕДЕНИЕ 3
1. РЫНОК ТРУДА КАК СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СИСТЕМА: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ.....4
1.1. Сущность устойчивости социально-экономической системы в условиях рынка 4
1.2. Факторы устойчивости рынка труда как социально-экономической системы региона 19
1.3. Сбалансированность рынка труда как фактор устойчивого развития региона.....35
2. ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА РЫНКА ТРУДА.....40
2.1. Сущность и функции институтов рынка труда 40
2.2. Анализ функционирования институтов рынка труда в РФ.....50
2.3. Трансформация институтов рынка труда в условиях рыночной экономики.....61
3. ГОСУДАРСТВЕННЫЕ И РЫНОЧНЫЕ МЕТОДЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА 70
3.1. Управление рынком труда региона как системой.....70
3.2. Анализ функционирования рынка труда Пензенской области.....73
4. ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК СТРАТЕГИЧЕСКИЙ РЕСУРС ФОРМИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ 101
4.1. Инновационный трудовой потенциал: сущность, структура.....101
4.2. Подготовка инновационно-ориентированного специалиста как предпосылка модернизации отечественной экономики.....112
4.3. Региональные особенности и условия реализации инновационного трудового потенциала 118
5. ВЗАИМОСВЯЗЬ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ И ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ 132
5.1. Особенности адаптации образовательных учреждений к рыночным условиям 132
5.2. Формирование моделей трудового поведения молодых специалистов на рынке труда 140
5.3. Фриланс как форма занятости студентов высших учебных заведений 151
5.4. Создание механизма взаимосвязи рынка труда и системы профобразования на уровне региона 162

6. ИНФОРМАЦИОННАЯ АСИММЕТРИЯ
НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА.....170
6.1. Информация как элемент сервиса на рынке труда.....170
6.2. Анализ влияния информационной асимметрии
на поведение соискателей рабочего места в регионе 174
6.3. Методологические аспекты исследования поведения соискателей
рабочего места 190
7. РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ
СТРУКТУРНЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ.....195
7.1. Роль оплаты труда в формировании денежных доходов населения195
7.2. Дифференциация уровней заработной платы как основного
элемента денежных доходов: факторы, масштабы и последствия..202
7.3. Приоритетные направления и инструменты государственной
политики регулирования оплаты труда на современном этапе
структурных преобразований.....207
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....211
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....215

Научное издание

Резник Галина Александровна
Суханова Татьяна Викторовна
Пономаренко Юлия Сергеевна
Кучигина Светлана Каюмовна
Коробкова Наталья Александровна
Амирова Динара Рафиковна
Курдова Малика Агамурадовна

РЕГИОНАЛЬНЫЙ РЫНОК ТРУДА
В СИСТЕМЕ РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ
Монография

Под общей редакцией доктора экономических наук,
профессора Г. А. Резник

В а в т о р с к о й р е д а к ц и и
В е р с т к а Н.А. Сазонова

Подписано в печать 24.04.15. Формат 60×84/16.
Бумага офисная «Снегурочка». Печать на ризографе.
Усл. печ. л. 13,0. Уч.-изд. л. 14,0. Тираж 500 экз. 1-й завод 100 экз.
Заказ № 145.

Издательство ПГУАС
440028, г. Пенза, ул. Германа Титова, 28