

УДК 331.105.24

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ ТРАНСФОРМАЦИИ СТРУКТУРЫ РЫНКА РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Т. Л. Смирнова

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL APPROACH TO THE TRANSFORMATION OF LABOUR MARKET

T. L. Smirnova

Исследуются социально-экономические процессы изменения структуры спроса и предложения на рынке рабочей силы. Проводится анализ региональных тенденций развития рынка рабочей силы в России для оценки качества рабочих мест и территориальной концентрации профессионально-квалифицированных групп работников. Представлены теоретико-методологические критерии выбора понятия «рынок рабочей силы».

The paper is devoted to analysis of social-economic processes at the labour market, transformation structures of demand and supply of work skills. The regional trends of labour market are shown to assess the quality of jobs and territorial concentration of professionally-qualified groups of workers in Russia. The theoretical and methodological selection criteria for choosing the concept of «labor market» are provided.

Ключевые слова: квалифицированные специалисты, территория, рынок рабочей силы, государственная политика, инновации, индекс.

Keywords: qualified specialists, territory, labour market, state policy, innovation, index.

Рынок рабочей силы является ключевым элементом в системе макрорынков в национальной экономике, сложным механизмом с элементами саморегуляции и государственного корректирования структуры спроса и предложения профессионально-квалификационных групп, заработной платы работников, институциональной среды. Рынок рабочей силы развивается под воздействием технологических, экономических, социальных, демографических, психологических и других факторов. Рынок рабочей силы может рассматриваться как сложившаяся система общественных, социально-экономических, формальных и неформальных отношений, обеспечивающих качественный процесс воспроизводства экономически активного населения и эффективного его использования в секторах национальной экономики. Специфику структуры развития рынка рабочей силы определяют ключевые предпосылки такие, как: дифференциация форм собственности, юридическая свобода работника, новые направления профессионального, межфирменного, межстранового разделения труда, повышение степени открытости национальной экономики. Способность к изменению экономической системы является одним из ключевых свойств, обеспечивающим развитие рынка рабочей силы.

Рынок рабочей силы функционирует как целостная система, где формируются социально-экономические отношения обмена между индивидами (наемными работниками), владеющими рабочей силой и работодателями, имеющими в собственности средства производства и рабочие места. Наемные работники, затрачивая свои физические, умственные, профессиональные способности при производстве товаров и услуг, получают вознаграждение в форме заработной платы. К. Маркс рассматривал рабочую силу работника как товар особого рода, формирующего специфический рынок [2]. Рынок рабочей силы в широком смысле слова может пониматься как сложившаяся система общественных, социально-экономических, формальных и неформальных отношений, обеспечи-

вающих качественный процесс воспроизводства экономически активного населения и эффективного его использования в секторах национальной экономики [1]. В узком смысле рынок рабочей силы представляет собой комплекс социально-экономических отношений, реализующихся через механизм взаимодействия работника и работодателя, завершающихся наймом работника и заключением одного из видов контракта на определенных условиях.

Понятия «рынок рабочей силы», «рынок труда», «рынок трудовых услуг» отличаются друг от друга методологическими подходами в исследовании, не меняя практический аспект социально-экономических отношений работника и работодателя. Наиболее полным теоретическим представлением адекватного исторического отражения эволюции социально-экономических отношений работника и работодателя, разделяемого автором подхода, является понятие «рынок рабочей силы». Это подтверждается следующими аргументами: усиливается принцип глобальности, актуализации локальной культуры и менталитета работника, системности, историчности, реальности (таблица 1). Такой подход уделяет особое внимание социально-экономическим взаимоотношениям работника и работодателя в процессе трансакции на рынке рабочей силы, их мотивам индивидуального экономического поведения, профессионально-квалификационным компетенциям, факторам инновационной активности и оппортунистического поведения.

Автор придерживается точки зрения, что социально-экономические отношения работника и работодателя раскрываются более точно понятием «рынок рабочей силы», показывая через институт найма предконтрактные и переговорные отношения работника и работодателя, саму трансакцию, процессы аллокации работников, поэтому является более точным понятием для структуризации слабо формализованных процессов. Рынок труда фиксирует ограниченный спектр социально-экономических отношений

работника и работодателя в процессе производства по принципу «труд – заработная плата», отражает развитие исторических исследовательских традиций с периода функционирования рынка «разовых работ» при слабо сформированных институтах найма. Если попытаться проследить эволюцию сложившихся подходов, то можно заметить, что на рынке рабочей силы наемный работник и работодатель выступают субъек-

тами социально-экономических отношений по поводу использования работником своей рабочей силы для выполнения предлагаемой работодателем работы, работник играет роль продавца, а работодатель – покупателя. Эти субъекты экономической деятельности характеризуются дифференцированным объемом прав, имеют разные по степени влияния друг на друга переговорные позиции.

Таблица 1

Аргументы в пользу выбора понятия «рынок рабочей силы»

<i>Аргумент (целеполагание)</i>	<i>Аргументация</i>	<i>Предметная область исследования</i>
Сетевая организация производства и глобализация социально-экономических отношений	Дифференциация рисков распределения доходов наемных работников и работодателей влияет на обострение социального конфликта	Дифференциация уровня заработной платы профессионально-квалификационных групп. Рентный характер доходов работников и работодателей в результате создания и использования объектов интеллектуальной собственности
Монополия со стороны работника или работодателя (технологическая, естественная, другие виды) порождает жесткость социально-экономических отношений и конкуренции	Неоднородная структура рабочих мест формирует специфический институт найма работника и политики заработной платы, приводит к монополизации социально-экономических отношений	Устойчивость структуры рабочих мест. Уровень профессиональных компетенций работника. Экстерналии, вызванные доминирующей позицией работника или работодателя на рынке
Системность и полисубъектность регулирования многоуровневых социально-экономических отношений (государство – фирма – работник)	Государственное регулирование социально-экономических отношений дополняется корпоративной культурой и многосторонними моделями социального партнерства на уровне фирмы	Мобильность работника на внешнем и внутрикорпоративном рынке рабочих мест фирмы. Социальные гарантии, технологии социальной вовлеченности и профессиональной адаптации работника
Историчность развития социально-экономических отношений	Рынок рабов сменился взаимодействующими рынками наемных работников и рабочих мест. Институциональные ограничения работника влияют на слабость переговорной позиции при заключении трудового контракта	Доминирование заработной платы в структуре доходов. Высокая степень зависимости от заработной платы работника и его семьи
Реальность, локальность культурной ориентации социально-экономических отношений	На рынке работник предлагает не труд, а свои реальные профессиональные способности, институциональным индикатором которых выступает уровень профессионального образования и квалификации работника	Когнитивная рациональность работника, ориентированная на использование знаний, ценностей, норм, культуры. Когнитивные компетенции как универсальное ядро профессиональных сложных компетенций работника

Разработанный индекс трансформации структуры рынка рабочей силы характеризует структурные сдвиги спроса и предложения профессионально-квалификационных групп в условиях инновационно-технологического развития секторов экономики. Этот индекс оценивает формирующиеся структурные тенденции на основе индикаторов, раскрывающих закономерности экономического поведения работодателя и работника, принимающих долгосрочные решения и распределяющих инвестиционные ресурсы для получения желаемого уровня образования и создания качественных рабочих мест [4]. Цель разработки индекса – предложить инструмент анализа и понимания тенденций развития социально-экономических отношений между работником и работодателем на рынке рабочей силы с учетом поведенческих аспектов принятия экономических решений. Индекс включает прямые

и косвенные показатели, отражающие качество структуры рабочих мест, сбалансированность предложения профессионально квалификационных групп, уровень использования профессиональных компетенций работников в секторах экономики страны. Данный индекс позволяет оценить текущую ситуацию на рынке рабочей силы при анализе разных параметров взаимодействия спроса и предложения профессионально-квалификационных групп и прогнозировать долгосрочные тенденции развития структуры рынка рабочей силы.

Концепция разработки индекса строится на рыночной силе ролевой позиции работника и работодателя. Для работодателей этот индекс может использоваться в определении уровня привлекательности рабочих мест и возможности мотивации и удержания новых работников с учетом уровня активности и кон-

курентоспособности секторов экономики. Работникам этот индекс помогает избежать чрезмерной конкуренции профессионально-квалификационных групп в секторах экономики и сформировать оптимальный уровень предложения с учетом альтернативной заработной платы, отслеживать динамику уровня заработной платы.

Органы власти, используя этот индекс, могут проводить мониторинг спроса и предложения профессионально-квалификационных групп, оценить эффективность структурных сдвигов и готовность рынка рабочей силы к изменению уровня инновационно-технологического развития секторов экономики, определить приоритеты корректировки структурных сдвигов в долгосрочном периоде времени. В целом, этот показатель раскрывает аспекты системного подхода разных направлений исследования рынка рабочей силы через позицию работника и работодателя, характеризует прямые и косвенные показатели развития структуры спроса и предложения на рынке рабочей силы. Требования, предъявляемые к показателям рынка рабочей силы при включении в обобщающий индикатор, следующие: репрезентативность; открытость публикации и периодическое обновление; прямое или косвенное влияние на рынок рабочей силы; возможность интерпретации и сравнения в данной области.

Интерпретация данного индекса предполагает оценку состояния рынка рабочей силы как регрессивное, стабильное и прогрессивное развитие. Тенденции изменения этого индекса характеризуют роль рынка рабочей силы в инновационно-технологическом развитии страны как тормоза структурных изменений, нейтральность к модернизации экономики, так и драйвера позитивных структурных сдвигов. Индекс рынка рабочей силы может определяться как коэффициент большей или меньшей единицы. Для исключения влияния сезонных факторов и других эффектов региональных тенденций развития входящие показатели субиндексов нормируются по отношению к среднему значению в России.

Анализ структуры рынка рабочей силы проводится с позиций работодателя на основе следующих показателей: инновационная активность, создание инновационных технологий предприятиями, заявки работодателей в центр занятости, уровень номинальной заработной платы. Структура предложения профессионально-квалификационных групп анализируется на основе следующих показателей: удельный вес безработных с высшим образованием, средний возраст безработного, длительность поиска работы, регистрируемый уровень безработицы. Результаты группировки показателей и формирования субиндексов трансформации структуры рынка рабочей силы представлены в таблице 2.

Таблица 2

Показатели, формирующие индекс трансформации структуры рынка рабочей силы

<i>Индекс трансформации структуры рынка рабочей силы (STIL)</i>	
<i>работодатели</i>	<i>работники</i>
Субиндекс «Качество рабочих мест»	Субиндекс «Эффективность использования профессиональных компетенций работников»
Созданные новые передовые технологии	Удельный вес безработных с высшим образованием в общей структуре
Инновационная активность	Средний возраст безработного
Уровень номинальной заработной платы	Длительность поиска работы
Число заявок работодателей на одного безработного по данным в центрах занятости населения	Регистрируемый уровень безработицы

Результаты расчета значений индекса трансформации структуры рынка рабочей силы по агрегированным статистическим данным федеральных округов РФ за 2011 г. представлены в таблице 3. Более качественные рабочие места с позиции инновационно-технологического развития секторов экономики страны размещены в Центральном, Северо-Западном, Уральском федеральных округах в результате программных действий региональных и федеральных органов власти, а наименее качественные рабочие места находятся в Дальневосточном федеральном округе из-за сдерживания темпов развития инфраструктуры региона. Недостаточно качественных рабочих мест для ускоренного инновационно-технологического развития секторов экономики территорий создано в Дальневосточном и Южном федеральных округах страны. Низким уровнем эффективности использования профессиональных компетенций работников выделяются Северо-Кавказский и Дальнево-

сточный федеральные округа. По итоговому значению индекса трансформации структуры рынка рабочей силы в России определено, что в Центральном, Северо-Кавказском, Уральском федеральных округах уровень динамики изменения структуры рабочих мест, профессиональных групп работников наибольший в результате региональных и федеральных программ поддержки инновационно-технологического развития предприятий.

Направления государственной социально-экономической политики стабилизации численности экономически активного населения позволяют смягчить структурные сдвиги спроса и предложения профессиональных групп на рынке рабочей силы, стимулировать модернизацию реального сектора экономики и предотвратить замедление темпов экономического роста. Развитие рынка жилья, социальная политика в области поддержки семьи снижают влияние демогра-

фического фактора на сокращение численности экономически активного населения в регионах страны.

Целевые государственные программы по снижению уровня смертности детей обеспечивают омоложение возрастной структуры предложения рабочей силы в долгосрочном периоде времени. Устойчивый рост численности старших возрастных групп в структуре экономически активного населения приводит к трансформации структуры занятости и модернизации

сферы социальных услуг, разработке направлений адаптации работников к технологическим и социальным изменениям производства. Активизация экономической мобильности женщин в трудоспособном возрасте для участия в социально-экономическом развитии России приводит к расширению предложения на рынке рабочей силы и изменению гендерной структуры.

Таблица 3

Индексы трансформации структуры рынка рабочей силы в федеральных округах РФ 2011 г. [3]

Субиндексы	<i>Индексы трансформации структуры рынка рабочей силы</i>							
	Цен ФО	С-З ФО	Юж ФО	С-К ФО	Пр ФО	Ур ФО	Сиб ФО	Д-В ФО
Качество рабочих мест	0,296	0,155	0,010	0,044	0,132	0,158	0,101	0,006
Эффективность использования профессиональных компетенций работников	0,846	0,630	0,769	4,894	0,727	0,641	0,365	1,064
STIL	0,250	0,098	0,008	0,214	0,096	0,102	0,037	0,006

Долгосрочная стратегия инновационного развития России нацелена на стимулирование конкурентной среды высокотехнологичного бизнеса, развитие самозанятости экономически активного населения в этом секторе экономики, совершенствование законодательных норм защиты интеллектуальной собственности, создание эффективных механизмов институционального взаимодействия бизнеса и государства. Формы стимулирования инновационной деятельности и развития рынка рабочей силы в модели социально-экономической политики направлены на повышение эффективности использования инноваций, создание глобальных технологических цепочек, снижение барьеров для входа на инновационный рынок, повышение качества подготовки специалистов с навыками инновационного менеджмента, расширение молодежного предпринимательства.

Развитие регионов с моделью рынка рабочей силы «адаптивная рыночная модель» обеспечивает активизация направлений социально-экономической политики диверсификации инновационно-технологической инфраструктуры, координация институтов поддержки инновационных проектов бизнеса, программно-целевая и кластерная политика, структурного прогнозирования изменения динамики рабочих мест, институциональной поддержки молодежного предпринимательства, развития международного научно-технического сотрудничества предприятий, увеличения экспорта наукоемкой продукции. Стимулирование регионального взаимодействия малого и среднего бизнеса, органов власти и госкорпораций повышает эффективность координации участия исследователей, инноваторов и предпринимателей в территориальных бизнес-проектах на основе интеграции образовательной и инновационной инфраструктуры.

«Адаптивная зарегулированная модель» рынка рабочей силы в регионах требует реализации комплексной социально-экономической политики, включающей эффективное администрирование при взаимодействии с бизнесом, страхование финансовых рисков, сокращение производств с вредными и опасными условиями труда,

поддержку конкурентной среды развития малого бизнеса и самозанятости, внедрение стратегии диверсификации образовательных программ переподготовки специалистов, квотирование рабочих мест для молодых специалистов в государственном секторе экономики, усиление контроля миграционных процессов.

Подведем итоги формирования теоретико-методологического подхода к оценке трансформации структуры рынка рабочей силы в России:

1. Разработан методологический подход к оценке степени ригидности структуры рынка рабочей силы на основе ключевых признаков и соответствующих им индикаторов экономического развития. Определены группы регионов с «адаптивной рыночной моделью» (Центральный, Сибирский федеральные округа) и «адаптивной зарегулированной моделью» (Северо-Кавказский, Приволжский федеральные округа) рынка рабочей силы.

2. Предложенный индекс структурной трансформации рынка рабочей силы (STIL), включающий субиндексы: качество рабочих мест и эффективность использования профессиональных компетенций работников, позволяет группировать российские регионы по уровню структурной трансформации рынка рабочей силы. Определено, что наибольшую привлекательность, как для работников, так и работодателей имеет структура рынка рабочей силы Центрального федерального округа по сравнению с другими регионами.

3. Направления государственной политики, такие как: корректировка структурных сдвигов рынка рабочей силы в России, административное, социально-экономическое и организационно-технологическое, позволяют компенсировать риски сокращения численности экономически активного населения в стране по отдельным профессионально-квалификационным группам; снизить уровень противоречий между наемным работником и работодателем, обеспечивающие переход к интенсивной модели воспроизводственных процессов в национальной экономике.

Литература

1. Макаров, В. Л. Рынок рабочей силы в условиях перехода к экономике инноваций / В. Л. Макаров // Человек и труд. – 2006. – № 5. – С. 46 – 51.
2. Маркс, К. Заработная плата, цена и прибыль. Наемный труд и капитал / К. Маркс. – М.: Политиздат, 1990. – 109 с.
3. Росстат. – Режим доступа: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 15.10.2013).
4. How do European firms adjust their labour costs when nominal wages are rigid? / J. Babecky [et al.] // Labour economics. – 2012. – Vol. 19 (5). – P. 792 – 801.

Информация об авторе:

Смирнова Татьяна Леонидовна – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики факультета технологий управления Северского технологического института – филиала Национального исследовательского ядерного университета «МИФИ», 8-913-800-83-90, CTL2002@mail.ru

Tatiana L. Smirnova – Candidate of Economics, Assistant Professor at the Department of Economics, Faculty of Management Technologies, Seversk Technological Institute – branch of National Research Nuclear University MEPHI.

Статья поступила в редколлегию 29.11.2013 г.