

высшее

образование

Л.О. Ильина

# РЫНОК ТРУДА И УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ



Высшее образование

+

Л.О. Ильина

# РЫНОК ТРУДА И УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Учебник

102913



УАБ.

102913

Ростов-на-Дону

**Феникс**  
2008

331 (07)

УДК 331(075.8)

ББК 65.240я73

КТК 0965

И46

**Ильина Л.О.**  
**И46** · Рынок труда и управление человеческими ресурсами : учебник / Л.О. Ильина. — Ростов н/Д : Феникс, 2008. — 415 с. — (Высшее образование).

ISBN 978-5-222-14375-9

Учебник дает представление о формировании и регулировании рынка труда как динамичной системы социально-трудовых отношений, связанных с реализацией способностей к труду отдельного человека и всего трудоспособного населения на основе рыночных принципов (спроса, предложения и конкуренции); закономерностях воспроизводства рабочей силы (человеческого ресурса); деятельности государственных институтов власти и производственно-хозяйственных систем по управлению человеческими ресурсами, формированию социальной политики и ее важнейшей составляющей — кадровой политики в форме кадрового управления, обеспечения рыночной экономики и кадровой работы.

Предназначен для студентов всех форм обучения по экономическим специальностям, аспирантов, преподавателей, слушателей системы повышения квалификации, работников сферы государственного и муниципального управления и служб управления человеческими ресурсами в организациях.

ISBN 978-5-222-14375-9

УДК 331(075.8)

ББК 65.240я73

© Ильина Л.О., 2008

© Оформление, ООО «Феникс», 2008

## Предисловие

Рынок труда как объект познания рассматривается как система отношений, функционирующая во взаимосвязи со своим окружением, затрагивающая интересы всех субъектов этих отношений на макро- и микроуровнях. Трансакционная схема рынка труда включает предложение рабочей силы, спрос, институты посредничества, рынок образовательных услуг. При этом спрос диктуется экономическими и социально-политическими факторами, предложение рабочей силы — демографическими, социально-экономическими, миграционными и образовательными.

Под рабочей силой будем понимать экономически активную часть населения, занятую трудом и его поиском на условиях найма. Субъекты спроса на рабочую силу — работодатели. Спрос на рабочую силу характеризуется числом и структурой рабочих мест (занятых и вакантных). Субъектами предложения рабочей силы выступают домохозяйства (семьи, отдельные индивиды). Институты посредничества создают условия для реализации сделки купли-продажи рабочей силы. К ним относятся Федеральная служба по труду и занятости, региональные (территориальные) биржи труда, рекрутерские и кадровые агентства. Механизмы саморегулирования рынка труда влияют на усилия ассоциаций, координирующих деятельность трудовых посредников, неформальные традиции и правила приема на работу и другие аспекты взаимоотношений работодателей и наемных работников.

К наиболее важным механизмам институционального регулирования рынка труда относятся федеральные и муниципальные органы власти, использующие в своей деятельности различные нормативно-правовые и экономические методы управления, разрабатывающие и реализующие социальную, экономическую, инвестиционную, кадровую и инновационную политику.

Целью функционирования рынка труда является обеспечение соответствия между спросом и предложением рабочей силы, что выражается через достижение оптимального уровня занятости либо естественного уровня безработицы.

Структурный дисбаланс спроса и предложения рабочей силы является одним из факторов, способствующих воспроизводству спроса на образовательные услуги. Субъектами этого спроса выступают молодежь, не имеющая профессии, работники, стремящиеся получить новую профессию, предприятия, желающие повысить квалификацию персонала, государство, готовое оплачивать образовательные услуги тем или иным социальным группам.

Для понимания того, что рыночная самонастройка не способна обеспечить всех выходящих на рынок труда подходящей работой, в учебнике исследуются цели, субъекты и методы управления человеческими ресурсами на макро- и микроуровнях, социально-воспроизводственная и кадровая составляющие системы УЧР, направленные на формирование и развитие человеческой личности, реализацию уникальных характеристик человеческих ресурсов страны, ее трудового потенциала, рассматриваются модели и функции внутрифирменного управления человеческими ресурсами. Предметом особого внимания являются разработка и реализация обоснованной кадровой политики (государственной и внутрифирменной), целевых программ, бюджетов и планов, которые в совокупности увязывают ожидаемые результаты в сфере управления человеческими ресурсами с конкретными исполнителями и выделяемыми средствами. При этом важно не только сформулировать кадровую политику, но и создать действенный механизм ее реализации как систему кадрового управления, обеспечения и кадровой работы.

Объектом прямого, непосредственного государственного управления человеческими ресурсами являются кадры государственной службы, аппарата органов власти, государственных, унитарных предприятий и организаций, которые в рамках установленной компетенции осуществляют функциональную деятельность в интересах социальных групп общества и организаций.

## Раздел 1

---

# ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ ТРУДА

### Тема 1. Предмет, задачи и основные понятия курса

Человеческие ресурсы, понимаемые не только как фактор экономического развития (трудовые ресурсы), но и его цель, занимают центральное место в структуре производительных сил общества во всех высокоразвитых странах мира.

В современных условиях любая программа развития общества должна исходить из «человеческого измерения» при выборе направления движения. Это означает, что государство, выстраивая социально-экономическую политику, в качестве приоритетов должно рассматривать интересы человека, семьи и осуществлять рыночные преобразования в экономике с приоритетом социальных защиты населения, справедливости перед экономической эффективностью.

Ядром социальной рыночной экономики является рыночная экономика, главная цель и задача которой — рост эффективности производства и прибыли. Достигая эту цель, рыночная экономика в какой-то мере автоматически решает и некоторые социальные вопросы — обеспечение занятости, выплата заработной платы и т. д. Однако рыночная экономика основана на конкуренции, и ей нет дела до социальной справедливости. Социальные справедливость, защита обеспечиваются посредством государственного вмешательства в экономику (перераспределение благ, налоговая политика,

правовое обеспечение всей системы управления и регулирования). Государство своей волей (наильно), а не сама рыночная экономика (добровольно), поворачивает ее к интересам народа и придает ей статус социальной рыночной экономики. Государство часто жертвует экономической эффективностью ради социальной защиты населения.

Все это предопределяет необходимость использования новых подходов к управлению человеческими ресурсами в условиях становления рынка труда и трансформации социально-экономических отношений.

Центральной проблемой курса являются *социально-трудовые отношения*, связанные с реализацией способностей к труду отдельного человека и всего населения на основе рыночных принципов, т. е. спроса и предложения, купли-продажи рабочей силы, конкуренции. Этот комплекс социально-трудовых отношений представляет собой *рынок труда*. При этом носителем способностей к труду, рабочей силой является человек — основа и наиболее гибкая составляющая производительных сил общества (*человеческий ресурс*), интересы и потребности которого не всегда совпадают с целями и задачами рынка труда.

Таким образом, *предметом и целью изучения курса* являются, во-первых, формирование и регулирование рынка труда как ключевой и наиболее острой проблемы рыночной экономики, во-вторых, комплексное изучение человеческих ресурсов, познание закономерностей процесса воспроизводства трудовых ресурсов (рабочей силы) в трех фазах: формирования, распределения (перераспределения) и использования (потребления), в-третьих, деятельность государственных институтов власти по управлению человеческими ресурсами (обеспечению занятости, регулированию безработицы, подготовке, переподготовке, повышению квалификации и стажировке рабочей силы), а также по формированию социальной политики и ее важнейшей составляющей — кадровой политики, реализация которых является ведущим направлением деятельности как государственных институтов власти и управления, так и крупных производственно-хозяйственных систем.

Рыночный путь развития России принципиально меняет характер социально-экономических процессов в вышеназванных фазах воспроизводства человеческих (трудовых) ресурсов, характер развития демографических процессов,

трансформирует миграционные процессы, способствует интеграции российской рабочей силы в мировые рынки труда. В каком направлении происходят эти изменения, каков механизм этих преобразований — предстоит выяснить в ходе изучения данного курса.

Становление рынка труда, отношения спроса и предложения, найма рабочей силы и ее обмена на жизненные средства (зарплату), исследование механизма рынка и факторов, влияющих на мобильность и развитие рабочей силы, обновление и сохранение рабочих мест, выявление причин и последствий безработицы, создание благоприятных условий для реализации трудового потенциала населения и его человеческого капитала являются актуальными задачами изучения трансформации социально-экономических отношений.

Важной целью комплексного изучения человеческих ресурсов является система управления ими, которая имеет отличительные особенности в сравнении с управлением другими ресурсами (материально-вещественными, финансовыми, природными, информационными). Система управления человеческими ресурсами учитывает как основную роль самих человеческих ресурсов в процессе социально-экономических преобразований и развития общества, так и уникальные характеристики человеческих ресурсов, превращающие процесс управления ими в многоцелевую творческую деятельность. Познание закономерностей этих процессов, механизма управления как системы институтов органов власти, средств, методов и функций управления, моделей поведения определенных лиц в конкретных ситуациях способствует удовлетворению основных общественных потребностей, совершенствованию характера отношений между институтами власти и управления и населением.

Исходя из понимания предмета и целей изучения курса *основными задачами (направлениями)* данного изучения являются:

- исследование сущности рынка труда, механизма его функционирования, структуры, видов, сегментов, факторов спроса и предложения рабочей силы, цены труда;
- исследование демографических процессов, их анализ и прогноз как основа для получения информации о количественных аспектах предложения труда;

- оценка основных качественных и количественных характеристик человеческих (трудовых) ресурсов;
- изучение и анализ развития образовательной системы, формирующей конкурентоспособного работника и качественные аспекты предложения труда;
- исследование мобильности человеческих (трудовых) ресурсов и ее различных составляющих (естественного движения населения, социально-профессионального движения, территориальной подвижности, в том числе трудовой миграции);
- изучение занятости трудоспособного населения как основополагающей характеристики рынка труда и объекта социальной политики;
- выявление причин, видов и форм безработицы, ее социально-экономических последствий и способов их минимизации;
- изучение государственной политики в сфере занятости и социальной поддержки лиц, оказавшихся безработными;
- изучение системы управления человеческими ресурсами на макро- и микроуровнях (федеральном, региональном, отраслевом, муниципальном, организации) в контексте проводимой государством социальной политики и ее важнейшей составляющей — кадровой политики.

*Структура курса* соответствует принципу движения от общего к особенному, от простого к сложному. В учебнике используются логический и статистический методы изучения, анализируются объекты и субъекты рыночных отношений, функции и полномочия государственных институтов власти, обеспечивающие жизнедеятельность населения, общественные и личные потребности и выступающие в качестве социальных, политических и экономических институтов.

*Государство* представляет собой важнейший *социальный институт* организованного общества. Система образования, здравоохранения, наука, культура, организованные формы религии, экономика и иные виды организованной активности, такие как институт брака, избирательная система, политические партии и движения, обеспечивающие установление и поддержание политической власти, профессиональные союзы и ассоциации и другие виды систематической деятельности выступают в качестве социальных институтов.

Каждый из них может быть охарактеризован как объективными качествами, так и содержательной стороной их деятельности, включая вопросы управления человеческими ресурсами в социальном и кадровом контексте. Эффективность социального института зависит от четкого распределения ролей и полномочий, успешной работы механизма, обеспечивающего их должное исполнение.

*Государство* является важнейшим *политическим институтом*, осуществляющим реализацию политической власти, необходимость которой определяется тем обстоятельством, что доступные для граждан и социальных групп ресурсы, ценности и иные социально значимые объекты не безграничны. Естественному стремлению к расширению сферы обладания ими должны быть установлены социально определяемые пределы (нормы, стандарты, квоты). Подобного рода ресурсы, ценности, объекты имеют не только материальный характер, к ним относятся также безопасность (личная, коллективная, экологическая, экономическая, технологическая и пр.), доступ к информации, статус, престиж, власть. При отсутствии таких пределов социальные взаимодействия не могут быть упорядочены и неизбежно будут возникать споры и конфликты, чреватые анархией, дезинтеграцией социальных систем. Обеспечение пределов требует установления в обществе властных отношений, власти одних над другими. Институты государственной власти определяют те пределы развития споров и конфликтов, по достижении которых необходимо принять властное решение, которое должно восприниматься всеми субъектами отношений как обязательное. Государство как политический институт представляет собой институционализированную политическую власть, разрабатывающую и реализующую различные виды политики (по внутренней и внешней безопасности страны и граждан, ликвидации последствий стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, обороне страны, контролю за оборотом наркотиков, атомному надзору, миграционную политику, промышленной, технической, технологической, информационной политике, политике использования природных ресурсов, регионального развития и др.).

*Государственные экономические институты* власти расматриваются как разновидность социальных институтов, поскольку их характеризуют система соответствующих социальных, правовых, морально-этических норм, относительно

устойчивая совокупность стереотипов поведения, подкрепляемых соответствующими ожиданиями и системой санкций. В нормативную структуру экономических институтов входит система норм, отражающих отношения собственности, доминирующий тип производства, наличие типичных форм и способов обмена, те или иные социальные ценности, морально-этические стандарты (нормы этики) и нормативы поведения в сфере экономики. К числу *социальных институтов в экономике* относятся институт собственности, система торговли и распределения общественного богатства, финансовая система, система страхования рисков и другие виды экономической активности. Специфика социальных институтов в сфере экономики проявляется в особенностях двух основных типов социально-экономических отношений — статусных и договорных (контрактных). *Статусные* — отношения власти и подчинения, они носят иерархический (соподчиненный) характер, это отношения «по вертикали», которые сохраняются и в рыночной системе хозяйствования. К числу статусных предписаний относятся конституционные нормы, определяющие структуру и правовые полномочия органов государственной власти и управления по отношению к подведомственным организациям, учреждениям, предприятиям, управленческим структурам и отдельным гражданам. Кроме этого, к статусным предписаниям относятся законы и подзаконные акты, которые определяют место субъекта отношений в иерархии соподчиненных органов и регулируют его компетенцию, включая контроль и надзор за установленной сферой трудовой (человеческой) деятельности, утверждение экономических показателей деятельности подведомственных государственных унитарных предприятий, осуществление проверок их финансово-хозяйственной деятельности и использования ими имущественного комплекса.

Тем самым статусные предписания разрешают субъектам отношений только то, что прямо предписано в нормативно-правовых актах, причем любая иная деятельность, нарушающая статусное предписание, является незаконной. Статусными являются также и внутрикорпоративные отношения и отношения соподчиненности в любой административной системе.

*Договорные* — отношения между равноправными субъектами (например, на рынке труда), возникают на основе со-

глашения взаимодействующих сторон, это отношения «по горизонтали». Статусные (соподчиненность) и договорные (равенство) отношения, представленные в различных пропорциях в конкретной экономике, упорядочивают поведение конкретных людей и хозяйствующих субъектов, обеспечивая необходимую степень устойчивости и предсказуемости такого поведения.

Усложняющийся характер производства (трудовой деятельности), вызванный технологическими нововведениями, индустриализацией экономики, усилением общественного характера производства и расширением форм собственности, поляризацией богатства потребовал введения новых элементов статусного регулирования рыночных отношений, государственного регулирования экономики, основанного на договорных отношениях.

В связи со сложностью и многообразием задач управления современными социально-экономическими системами выросло значение социальной политики и ее важнейшей составляющей — *кадровой политики государственных институтов власти и управления*, а также крупных производственно-хозяйственных систем.

Как правило, политику рассматривают и определяют как отношения между различными социальными группами. Иногда ее определяют как деятельность по реализации конкретных государственных целевых программ (федеральных, региональных, муниципальных). С одной стороны, политика должна отражать объективные процессы, происходящие в обществе, и с этой точки зрения она является отражением способа бытия и познания, что и выводит на понимание политики как отношений между социальными группами. С другой стороны, политика формируется правительством, которое представляет экономические и иные интересы определенных социальных групп общества и является деятельностью, направленной на организацию социального управления. В этом случае *социальное управление* понимается как реализация потребностей развития общества в достижении планируемых государством социальных состояний и показателей в интересах этих групп.

Исходным понятием курса является *население* как совокупность людей, проживающих на какой-либо территории, это исторически складывающаяся, непрерывно самовозобновляющаяся система, испытывающая влияние экономической,

экологической, политической и других систем. Оно подразделяется на население де-юре (постоянное население, проживающее в данной местности непрерывно не менее 6 месяцев) и де-факто (постоянное и временное население, находящееся в стране в данный момент времени и формирующее так называемое «наличное» население). Постоянное население называется также местным, а временное — мигрантами. Взаимосвязь между этими понятиями можно выразить следующим образом:

$$ПН = НН + ВО - ВП,$$

где *ПН* — постоянное население; *НН* — наличное население; *ВО* — временно отсутствующее население (по разным причинам на момент учета); *ВП* — временно проживающее население.

Численность населения Российской Федерации на момент Всероссийской переписи 2002 г. составила 145,3 млн человек, в том числе мужчин и женщин — соответственно 67,7 и 77,6 млн человек. Численность постоянного населения, находившегося на территории страны, — 145,2 млн человек.

Население страны представляет собой совокупность *семейных хозяйств* или объединений людей, связанных совместным бытом, координирующих трудовую деятельность членов семьи (семейный бизнес) и объединяющих свои доходы. Семейное хозяйство может состоять и из одного человека. В статистических исследованиях семейное хозяйство рассматривается как потребительская ячейка и обозначается термином «*домохозяйство*».

Демографы изучают население, домохозяйства с точки зрения его (их) структуры и состава, влияния факторов на естественный прирост или убыль населения. Экономисты изучают население с точки зрения людских, *человеческих ресурсов*, способных участвовать в трудовой деятельности. При этом под человеческими ресурсами они понимают часть всего населения, которая по своим психофизиологическим характеристикам, интеллекту, образованности может работать в настоящее время или в будущем, т. е. должна обладать *трудоспособностью*, которая может быть востребована в экономике. Трудоспособность людей проявляется с определенного возраста, который демографы называют *рабочим*, или *трудоспособным*. Границы трудоспособного возраста в любой стране устанавливаются законодательством. В Российской

Федерации рабочий возраст для мужчин — 16–59 лет, для женщин — 16–54 года включительно. Верхняя граница трудоспособного возраста в России — одна из самых низких в мире, нижняя граница составляет 14 лет (возраст получения молодым человеком паспорта), что расширяет интервал между верхней и нижней границами, фактически увеличивая долю граждан, находящихся в трудоспособном возрасте. Для сравнения: в США границы трудоспособного возраста для мужчин и женщин находятся в пределах 16–64 лет, в Канаде и Японии — 15–64 года, в Великобритании для мужчин — 16–64 года, для женщин — 16–59 лет.

Показатель «*качество человеческих ресурсов*» связан с совокупностью свойств, характеризующих текущее состояние человеческих ресурсов и процесс их воспроизводства. Количественно измеримыми составляющими качества человеческих ресурсов являются характеристики рождаемости, смертности, брачности, разводимости, состояние их здоровья, продолжительность жизни, образовательный и квалификационный уровни.

В основе трудоспособности населения лежит понятие «*труд*». Труд представляет собой физические и умственные усилия, затрачиваемые человеком для производства товаров и услуг. Особым видом труда является предпринимательский труд как целесообразная деятельность человека, направленная на получение доходов путем комбинации различных факторов производства и основанная на созидательной силе хозяйствующего субъекта, его предпринимательских способностях, постоянном риске и ответственности.

Кроме возраста трудоспособность населения определяется физиологическими и социальными характеристиками, которые свидетельствуют о способности человека быть экономически активным и осуществлять трудовую деятельность в какой-либо сфере.

*Физиологические (психофизиологические) характеристики* связаны со здоровьем людей. Степень нарушения здоровья, ограничивающая трудоспособность, дифференцируется по группам и причинам нарушения здоровья. В Российской Федерации установлены три *группы ограничения трудоспособности*.

*Социальные характеристики трудоспособности* связаны с социальным статусом людей, их местом в социально-демографической группе и обществе. Главным признаком соци-

ального статуса человека является его принадлежность к определенной профессии, виду занятия, уровню дохода.

Таким образом, трудоспособное население должно иметь определенный возраст, быть физически и психически здоровым, иметь профессию (специальность) либо образование, позволяющее осуществлять определенный вид трудовой деятельности. Поэтому *трудовыми ресурсами* называется трудоспособное население в трудоспособном возрасте, обладающее необходимыми психофизиологическими и социальными характеристиками (они же представляют собой трудоспособные человеческие ресурсы в составе населения).

Государство должно рассматривать трудовые ресурсы не только как фактор экономического развития, но и его цель, так как в своей основе это человеческие (людские) ресурсы.

Возрастная структура трудовых ресурсов РФ состоит из четырех групп:

- 1) молодежь (16–29 лет);
- 2) лица 30–49 лет;
- 3) лица предпенсионного возраста (женщины 50–54, мужчины 50–59 лет);
- 4) фактически работающие подростки (14–15 лет) и пенсионеры (женщины старше 55, мужчины старше 60 лет).

Нетрудоспособную часть населения (формально — по критериям трудоспособности) составляют лица дорабочего и послерабочего возраста, а также с ограниченной трудоспособностью (второй нерабочей группой). Однако на практике в состав трудовых ресурсов включаются работающие подростки моложе 16 лет, а также работающие пенсионеры.

Человеческие ресурсы — это не только трудовые ресурсы; они могут конкретизироваться и в других категориях — экономически активное и неактивное, занятое и безработное население, рабочая сила, кадры.

В этой связи все потенциально трудоспособное население (трудовые ресурсы) распадается на две части:

- 1) экономически активное население (ЭАН);
- 2) экономически неактивное население (ЭНАН).

В состав *экономически активного населения* входят:

- a) занятое в общественном хозяйстве население на условиях найма (рабочая сила, предлагающая на рынке труда свои способности к труду);

- б) безработное население, активно ищущее работу и готовое к ней приступить на условиях найма (также относится к рабочей силе);
- в) самозанятое население (лица, занятые на собственном (частном, семейном) предприятии, не имеющие статуса наемных работников и к рабочей силе не относящиеся).

ЭАН составляет *основную часть трудовых ресурсов*; работающие лица дорабочего и послерабочего возраста могут быть определены как *дополнительная часть трудовых ресурсов*. *Трудовой резерв* (резервные трудовые ресурсы) страны составляет ЭНАН, в состав которого входит неработающее на данный момент трудоспособное население в трудоспособном возрасте; не относится к рабочей силе, так как не предлагает свои способности к труду на рынке труда на условиях найма в данный момент (однако в будущем трудовой резерв станет ЭАН и часть его окажется на рынке труда в качестве наемной рабочей силы). К *экономически неактивному населению* относятся:

- 1) учащиеся, студенты, курсанты дневных отделений учебных заведений, в том числе очные аспиранты и докторанты;
- 2) лица, занятые ведением домашнего хозяйства, воспитанием детей и уходом за больными и престарелыми родственниками;
- 3) трудоспособные лица в трудоспособном возрасте, отчаявшиеся найти работу и прекратившие ее поиск;
- 4) лица, не нуждающиеся в трудовом доходе (зарплате) и существующие на другие виды доходов (проценты от ценных бумаг, средства от аренды движимого и недвижимого имущества, наследуемые средства и т. п.) либо находящиеся на содержании другого лица, получая от него постоянную помощь (иждивенцы).

При рассмотрении экономической активности и неактивности населения использовалось понятие занятости. *Занятость* — это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая действующему законодательству и, как правило, приносящая трудовой доход (заработок). У самозанятых трудовым доходом является предпринимательский доход, у лиц творческих профессий — гонорар, у занятых семейным бизнесом работа осуществляется без оплаты.

Существует различная классификация занятого общественно полезной деятельностью населения. Так, по методологии ООН к занятому населению относятся работающие по найму (в том числе за границей), предприниматели (занятые на собственном предприятии), ученики, получающие жалованье, частично занятые студенты и домохозяйки, лица свободных профессий, военнослужащие, помогающие члены семей (занятые воспитанием детей, уходом за инвалидами и лицами преклонного возраста).

Согласно российскому законодательству, *занятые* — активная часть трудовых ресурсов, задействованных в общественном производстве с 16 лет и старше, которые в рассматриваемом периоде:

- 1) выполняли работу по найму за вознаграждение на условиях полного и неполного рабочего времени, а также иную, приносящую доход работу, самостоятельно или у частных лиц независимо от сроков получения непосредственной оплаты или дохода за труд;
- 2) временно отсутствовали на работе по различным причинам (болезни, отпуска, командировки, переподготовки, стажировки, забастовки и т. д.);
- 3) выполняли работу без оплаты на семейном предприятии.

По методике МОТ к занятым причисляют всех лиц старше возраста, установленного для измерения экономической активности населения (в каждой стране он свой), которые в течение отчетного периода (даже очень краткого — 1 неделя или день) относились к следующим категориям:

- 1) занятые по найму (лица, которые выполняли определенную работу за зарплату или жалованье (деньгами или натурой), имеющие рабочее место, но временно не работающие и формально сохраняющие свое рабочее место);
- 2) занятые на собственном предприятии (лица, которые выполняли определенную работу для получения прибыли или семейного дохода (деньгами или натурой), имеющие предприятие (фирму, ферму), временно не работали в отчетный период по той или иной причине).

В международных стандартах уточняется, что под понятием «определенная работа» подпадает работа в течение не менее 1 часа.

Разграничением работы по найму и на собственном предприятии подчеркивается, что занятость — это не только

работа за зарплату, но и работа для получения прибыли или семейного дохода, включая производство для собственного потребления в личном подсобном хозяйстве. Такой подход позволяет выделить оба вида занятости: *занятость по найму* и *самозанятость*, судить о статусе занятого: занят (не занят), а если занят, то с какими формами социально-трудовых отношений связано состояние (статус) занятости человека.

*Статус занятости* определяется для всего ЭАН, зависит от степени экономического риска, характера взаимоотношений лица, наделенного определенными полномочиями, с другими работниками и предприятиями (работодателями).

В российской статистической практике к *наемным работникам* (по статусу занятости) относятся лица, заключившие трудовой договор (контракт) или устное соглашение с руководителем предприятия об условиях трудовой деятельности, включая оплату труда. К наемным работникам в РФ относятся также избранные, назначенные или утвержденные на руководящую должность работники (включая директоров, управляющих (менеджеров), служителей религиозных культов). Помимо гражданского населения в составе наемных работников выделяется категория военнослужащих (лица, имеющие воинское звание и находящиеся на действительной воинской службе по контракту или призыву).

К *работодателям* (по статусу занятости) относятся лица, управляющие собственным (частным, семейным) предприятием либо уполномоченные управлять им (государством, акционерами, хозяйственным товариществом, производственным кооперативом) и постоянно использующие труд наемных работников.

К *работающим на индивидуальной основе* (по статусу) относятся лица, самостоятельно осуществляющие деятельность, приносящую доход, они могут использовать на короткий срок (сезон) либо не использовать наемных работников.

К *неоплачиваемым работникам семейных предприятий* относятся лица, работающие без оплаты на семейном предприятии, владельцем которого является их родственник.

Самостоятельный статус занятости имеют безработные, не занимавшиеся ранее трудовой деятельностью, приносившей им доход.

Понятие «*рабочая сила*» охватывает только используемые в конкретном труде способности занятых на принципах

найма. В это понятие включаются также способности к труду безработных, активно ищущих работу. К потенциальной рабочей силе относится трудовой резерв, который может быть использован в качестве наемной рабочей силы.

Под *рабочей силой* понимаются физические и умственные способности к труду, которыми обладает человек и использует при производстве материальных и духовных благ, обменивая на зарплату.

Выделение рабочей силы из состава ЭАН необходимо потому, что в рыночной экономике выделяют предпринимательские способности в качестве самостоятельного фактора производства.

Рассмотренные понятия и категории, позволяющие структурировать население по социально-демографическому и социально-экономическому признакам, а также изучить структуру человеческих (трудовых ресурсов), представлены на рис. 1.1.

В статистической практике помимо понятия «*труд*» используется понятие «*работа*» как общественно организованный процесс производства необходимого продукта работниками с помощью средств и предметов труда. Работа может быть временной, по вызову, подходящей, постоянной, основной и дополнительной, сменной, общественной, сверхурочной и сезонной. Правовые аспекты занятости на этих видах работы (условия, оплата труда) изложены в новом Трудовом кодексе РФ.

Понятия «*труд*», «*работа*», «*рабочая сила*» связаны с понятиями «*рынок труда*» и «*трудовые отношения*».

*Рынок труда* (в узком смысле) представляет собой взаимодействие спроса на труд и его предложения, в результате которого устанавливается определенная цена труда и формируются социально-экономические условия трудовой деятельности. Рынок труда (в широком аспекте) является системой социально-трудовых отношений, возникающих между работодателями (или их объединениями) и наемными работниками (их представителями) с участием государственных институтов власти и управления, общественных организаций по поводу условий и оплаты труда, социальных гарантий и защиты работников.

*Социально-трудовые отношения* — система взаимосвязей, возникающих в процессе трудовой деятельности между наемными работниками и работодателями с участием различ-

ных государственных институтов и общественных организаций.

В странах с развитой рыночной экономикой существуют два взаимосвязанных рынка труда — внутренний и внешний. *Внутренний* — рынок, функционирующий в рамках крупных предприятий (фирм, корпораций, концернов), его можно назвать также *внутрифирменным рынком труда*.

Понятие это собирательное, так как в действительности существует не один, а множество внутренних рынков; они имеют замкнутые границы (в рамках фирмы), общим для них является само содержание рынка труда как экономической категории (купля-продажа рабочей силы). Вместе с тем каждый из них автономен, имеет свои специфику, «правила игры», стандарты найма и увольнения работников, оплаты труда, внутрифирменной профессиональной подготовки работников, обычаи и нормы поведения.

*Внешний рынок труда* в известной мере условен, в действительности этот вид рынка труда является внутренним, функционирующим в рамках национальной экономики. Внешним он является по отношению к внутрифирменным рынкам труда. Внешний рынок труда обладает спецификой. Так, если внутренний рынок труда (внутрифирменный) по своей организации и характеру — *гетерогенный* (раздроблен, расчленен на обособленные друг от друга рынки труда), то по своей структуре и характеру внешний рынок труда имеет *гомогенный тип* (един, общий для всех лиц наемного труда, функционирует на уровне отрасли, совокупности отраслей и национальной экономики). Это открытый, конкурентный рынок, исключая коллективные (групповые) формы предложения труда; здесь концентрируются незанятые лица наемного труда, включая активных безработных, способных к труду и желающих работать.

Сложным и многоструктурным социально-экономическим образованием является *трудоустройство потенциал*. Как понятие трудовой потенциал включает в себя как реализованные, так и нереализованные возможности человеческих (трудовых) ресурсов. Отличие этого понятия от понятий «рабочая сила» и «трудовые ресурсы» состоит в том, что трудовой потенциал — это персонифицированная рабочая сила, рассматриваемая в совокупности своих качественных характеристик. Трудовой потенциал работника образует основу формирования трудовых потенциалов более высоких струк-



Рис. 1.1. Структура населения и человеческих ресурсов

турных уровней и является исходной единицей анализа, он не является величиной постоянной и непрерывно изменяется — повышается по мере развития и совершенствования знаний и навыков работника, укрепления его здоровья, улучшения условий его труда и жизнедеятельности, снижается, если ухудшается состояние здоровья, ужесточается режим труда и т. п. Таким образом, трудовой потенциал представляет собой совокупную способность физических и интеллектуальных свойств работника достигать в заданных условиях определенных результатов производственной деятельности и самосовершенствоваться в процессе трудовой деятельности, решая новые задачи, возникающие в результате изменений в производстве.

Совокупный трудовой потенциал предприятия, отрасли, региона характеризуется качеством и потенциальными возможностями трудовых ресурсов. Количественно он определяется перемножением численности трудовых ресурсов на время, которое может отработать один работник в течение года. Однако трудовой потенциал предприятия отличен от суммы индивидуальных трудовых потенциалов работников в силу возникновения так называемого *синергетического эффекта*, обусловленного взаимодействием составляющих систему элементов. Объединение работников в единый организованный процесс труда порождает эффект совместного (коллективного) труда. Такая социальная, «умноженная» производительная сила, возникающая благодаря совместной деятельности индивидов, составляет основу трудового потенциала коллектива и организации.

В целом *структура трудового потенциала организации* представляет собой соотношение различных демографических, социальных, образовательных, профессиональных и других характеристик групп работников и отношений между ними. Компонентами трудового потенциала организации являются кадровая, профессиональная, квалификационная и организационная составляющие. Такое деление условно, но оно призвано четче определить степень целенаправленного воздействия на факторы, формирующие каждую составляющую трудового потенциала организации.

С появлением нового взгляда на активную роль человека в производстве с середины 80-х гг. стал использоваться термин «*человеческий фактор*» (иногда «личностный фактор»).

Человеческий фактор представляет собой систему взаимодействующих, занимающих разное положение классов, слоев и групп людей, деятельность и взаимодействие которых обеспечивают прогрессивное развитие общества. Человеческий фактор — люди в организациях, объединенные для совместной деятельности в рабочие группы, трудовой коллектив. Личный фактор производства (личностный в социальном значении) — это функционирующая рабочая сила, рассматриваемая в совокупности ее качественных характеристик. Личный фактор производства и рабочая сила соотносятся как целое и частное. Рабочая сила, выражая лишь производственные потенции работника, не может выступать в качестве фактора производства. Им является человек, обладающий способностью к труду (рабочей силой), который осуществляет процесс труда, т. е. включен в процесс производства.

Человеческий фактор рассматривается как проявление всей совокупности личностных качеств человека, которые влияют на его трудовую активность. Данное понятие указывает на решающую роль человека в процессе производства.

Современной оценке роли и места человека в экономической системе общества соответствует и понятие «человеческий капитал», которое рассматривает человека в единстве экономического, социального и индивидуального аспектов, и выделяет три группы качеств и способностей личности, характеризующих человека в трудовой деятельности: физические, интеллектуальные и психологические. Использование понятия «капитал» для определения роли человека в экономике указывает на необходимость инвестирования в человеческий капитал и возможность получения длительного эффекта от этих вложений. В результате инвестиций формируется запас знаний, навыков и мотиваций у человека, происходит непрерывный процесс их накопления. Приобретая форму капитала, они содействуют росту производительности труда и влияют на рост дохода человека, организации, экономики в целом.

Качественные сдвиги, происходящие в экономике индустриально развитых стран, во многом обязаны инновационной направленности в стратегии и тактике развития производства. В свою очередь инновационная активность экономики, возрастание информационной и интеллектуальной состав-

ляющих в факторах производства, тесно связаны с трансформацией форм и методов хозяйственной деятельности субъектов и новой ролью *человеческого потенциала*. В связке с трудовой мотивацией (как поведенческой установкой) человеческий потенциал исследуется в «концепции развития человеческого потенциала». Понятие «человеческий потенциал» относится к различным человеческим общностям (отдельному человеку (индивиду, личности) или общности людей (социальному слою, группе, этносу, нации, народу, населению города, региона, страны, общества в целом) на данном этапе развития.

Понятие «человеческий потенциал» объединяет понятия «человеческие ресурсы», «человеческий капитал» и «личностный потенциал». На индивидуальном уровне человеческий потенциал исследует личностный (интеллектуальный, творческий) потенциал человека, относительные характеристики которого определяются в результате тестирования (с использованием личностного опросника или теста на коэффициент интеллекта) и связаны с движущими силами духовного развития человека, его мотивацией и самооценкой, фиксирующими способность к творчеству, стремление к самосовершенствованию и саморазвитию.

Понятие «человеческий потенциал» шире понятия «личностный потенциал» ибо относится к различным человеческим общностям — этническим, социальным, профессиональным и т. п. и в этом смысле отражает особые как позитивные, так и негативные характеристики населения страны (например, высокий научный образовательный потенциал, культурные традиции, пьянство, преступность, «утечку мозгов»). При этом центральным компонентом человеческого потенциала является потенциал духовного развития людей. В нем отражаются духовные потребности данной общности (этнической, социальной, профессиональной) в определенное время и в данных условиях. Другие показатели (характеристики) человеческого потенциала — образовательный, информационный, технологический и др. — тяготеют либо к одному (духовному), либо к другому (социальному) полюсу.

Роль, предназначение показателя человеческого потенциала — «взвешивание» различных политических, экономических и социальных актов государства, когда на властных уровнях принимаются решения и их можно оценить с точки

зрения того, в какую сторону (повышения, снижения, уничтожения человеческого потенциала) они работают. Именно в политическом контексте (как государственная социально-экономическая, образовательная, демографическая, миграционная, трудовая политика; уровня жизни и благосостояния граждан) человеческий потенциал приобретает свойства реального индикатора развития общества.

### **Контрольные вопросы**

1. *Что является предметом и целью изучения курса?*
2. *Какие задачи поставлены?*
3. *Какова роль государства как политического, экономического и социального института в регулировании социально-трудовых отношений на рынке труда?*
4. *Каковы особенности двух основных типов социально-трудовых отношений?*
5. *Как рассматривают понятие «население», на какие составляющие оно подразделяется?*
6. *Какая связь существует между понятиями «население» и «человеческие ресурсы»?*
7. *С помощью каких характеристик устанавливается трудоспособность граждан?*
8. *Какое население страны относится к трудовым ресурсам?*
9. *Из каких лиц состоит нетрудоспособная часть населения?*
10. *Кто составляет основную, дополнительную и резервную части потенциальных трудовых ресурсов?*
11. *Как определяется статус занятости, от чего он зависит?*
12. *Кого из трудоспособной части населения относят к категории «рабочая сила»?*
13. *Как вы понимаете рынок труда в узком и широком смысле?*
14. *Какова специфика внешнего и внутреннего рынков труда?*

## **Тема 2. Факторы формирования человеческих ресурсов и предложения труда**

### ***Демографические процессы***

Процесс формирования масштабов предложений труда (численности рабочей силы) напрямую связан с формированием человеческих ресурсов страны. Однако формирование человеческих ресурсов является лишь одной из трех фаз воспроизводства человеческих ресурсов. Этот процесс подразделяется на фазы (стадии) формирования, распределения (перераспределения) и использования человеческих ресурсов.

Фазу формирования человеческих ресурсов представляют такие непрерывные социальные процессы, как:

- 1) появление новых людских ресурсов страны на основе воспроизводства людей (рождения) и достижения ими трудоспособного возраста;
- 2) восстановление способности к труду с помощью питания, жилища, одежды, инфраструктуры (культуры, искусства, транспорта, средств связи);
- 3) получение людьми образования, специальности и трудовой квалификации.

Фаза распределения и перераспределения человеческих ресурсов состоит в первичном распределении ресурсов труда по видам работ, роду профессиональной деятельности, предприятиям, регионам. Эту фазу воспроизводства рабочей силы обеспечивают функционирование рынка труда и самозанятость трудоспособного населения. Перераспределение ресурсов труда (рабочей силы) осуществляется в форме их движения (мобильности) на рынке труда и по территориям страны.

Фаза использования человеческих ресурсов (рабочей силы) состоит в их функционировании на предприятиях, в отраслях, регионах, экономике в целом. Главная задача этой фазы — обеспечение эффективной занятости экономически активного населения, в том числе занятого на условиях найма (рабочей силы).

Первая фаза воспроизводства человеческих ресурсов непосредственно связана с демографическими и миграцион-

ными процессами, которые изменяют не только численность населения, но и его качественные характеристики. Рассмотрим особенности и показатели этих процессов.

*Демографические процессы* характеризуют процессы естественного движения населения через показатели рождаемости, смертности, брачных отношений.

Кроме естественного, различают миграционное (пространственное, территориальное) и социальное движения. Особенности названных видов движения определяют численность и состав человеческих ресурсов в стране и регионах. Миграционное движение (миграция населения) связано с механическим прибытием и выбытием людей на отдельных территориях. Социальное движение человеческих ресурсов проявляется в изменении различных социальных структур: образовательной, профессиональной, национальной и др. Все виды движения взаимосвязаны и взаимозависимы.

Непрерывное возобновление поколений людей — исторический и социально-экономический процесс воспроизводства человеческих ресурсов; он связан не только с особенностями названных видов движения, но и с типами и режимами естественного движения человеческих ресурсов. Для *экстенсивного типа* естественного движения характерны высокие смертность и рождаемость, невысокие общие темпы роста численности населения, преобладание молодежи в демографической структуре общества при низком удельном весе старших возрастов, для *интенсивного типа* — падение и в целом невысокие темпы рождаемости, увеличение продолжительности жизни за счет достижений медицины, снижения детской смертности, роста уровня жизни. Экстенсивный тип воспроизводства человеческих ресурсов увеличивает численность населения без изменения его качественных характеристик, интенсивный тип ведет к росту образовательного уровня населения, физических и умственных способностей, квалификации. В чистом виде эти типы воспроизводства не существуют.

Различают три режима воспроизводства человеческих ресурсов, которые связаны с их естественным движением: расширенный, простой и суженный.

Для *расширенного режима* характерно превышение числа рождений над числом смертей на каждую 1000 человек населения. Такой режим имеет место, если на каждые 100 семей

приходится 260 и более рождений детей. Для *простого режима* характерно отсутствие прироста численности населения (число рождений равно числу смертей на каждую 1000 человек населения). При таком режиме образуется численное равенство родительского и детского поколений. На каждые 100 семей приходится 250–260 рождений детей. Для *суженного режима* характерна депопуляция, т. е. отсутствие не только естественного прироста населения, но и абсолютное его сокращение. На каждые 100 семей приходится менее 250 рождений детей.

Закономерности воспроизводства населения изучает *демография*, которая описывает желаемое для любой страны состояние демографических и миграционных процессов следующими характеристиками:

1. Воспроизводство должно быть устойчиво расширенным.
2. Прирост населения должен достигаться за счет превышения рождаемости над смертностью, т. е. за счет естественного прироста.
3. Подвижность населения в отдельных регионах страны (миграция) должна происходить по экономическим, а не по национально-политическим причинам.
4. В общем составе населения должны преобладать среднедетные нуклеарные семьи (оба родителя).
5. Коэффициенты рождаемости среди представителей различных национальностей в стране должны быть близкими.

Таким образом, государственная демографическая политика должна быть направлена на управление процессами воспроизводства в целях изменения демографической ситуации в наиболее оптимальном (желаемом) для общества направлении. Управлять демографическими процессами сложно, государство в рамках социально-экономической политики должно создавать условия для нормального развития воспроизводственных процессов, не допуская появления и нарастания депопуляции как формы демографического кризиса. К сожалению, в России имеет место устойчивая депопуляция населения, начавшаяся в первой половине 90-х гг. и совпавшая с экономическим кризисом в стране. Она оказывает негативное влияние на процесс формирования человеческих ресурсов и предложения рабочей силы.

С уменьшением численности населения и лиц трудоспособного возраста (важнейшей составляющей экономического потенциала страны) возникает реальная экономическая угроза. В условиях ожидаемого экономического роста сокращение численности экономически активного населения к 2010 г. на 3,2 млн человек (по оценке Минэкономразвития РФ) вызовет дефицит рабочей силы, который может покрываться за счет нерегулируемой иммиграции из стран Среднего Востока, Китая и Вьетнама<sup>1</sup>.

Изменение численности населения в целом характеризуется, как правило, двумя показателями:

- естественным приростом (убылью) населения;
- миграционным приростом (убылью) населения.

Первый показатель представляет собой разницу между численностью родившихся и умерших за определенный промежуток времени, второй — между иммиграцией и эмиграцией населения (либо его прибытием и убытием).

При изучении численности населения необходимо учитывать следующее:

- абсолютная численность населения каждого последующего периода находится в полной зависимости от ее величины в предшествующем периоде;
- процесс развития населения во времени связан с изменением не только количественного, но и качественного состава населения.

Обычно при изучении динамики численности населения используют следующие показатели:

- *абсолютный прирост населения:*

$$\Delta S = S_1 - S_0,$$

где  $S_1$  — численность населения в исследуемом периоде;  
 $S_0$  — численность населения в предыдущем периоде;

- *относительный прирост населения ( $K_\Delta$ ), который измеряется в промилле (‰):*

$$K_\Delta = \frac{\Delta S \times 1000}{\bar{S}} \quad \text{или} \quad K_\Delta = \frac{(N - M) \times 1000}{\bar{S}},$$

где  $\bar{S}$  — среднегодовая численность населения; рассчитывается как полусумма численностей населения

<sup>1</sup> Концепция демографической политики РФ на период до 2015 года // Ремедиум Северо-Запад. 2000. № 1 (см. приложение 1).

- на начало и конец периода;  $N$  — число родившихся;  
 $M$  — число умерших;  
 — индекс жизненности ( $J_v$ ):

$$J_v = \frac{N}{M} \times 100\%.$$

Показателями естественного прироста и индексом жизненности измеряют скорость естественного движения населения.

Структура предложения труда (рабочей силы) во многом зависит от гендерной структуры населения, для количественной характеристики которой применяют абсолютные и относительные показатели.

Половозрастная структура населения во многом определяется такими демографическими процессами, как рождаемость и смертность.

*Рождаемость* — процесс деторождения в совокупности людей, составляющих поколение, или поколений (населения). В соответствии с одной из главных характеристик рождаемости — возрастом матери — выделяют так называемый *репродуктивный возраст*, который составляет 35 лет (от 15 до 49 лет), в течение которого и осуществляется подавляющее число деторождений.

Для изучения уровня и динамики рождаемости выработаны разнообразные показатели, в частности *коэффициенты рождаемости*, которые отражают степень интенсивности процесса формирования нового поколения. Коэффициенты рождаемости могут быть общими (относительно всего населения), специальными (относительно женского населения) и частными (рассчитанными по отдельным возрастным группам).

*Общий коэффициент рождаемости ( $n$ )* рассчитывается (в ‰) как отношение

$$n = \frac{N}{\bar{S}} \times 1000,$$

где  $N$  — число родившихся;  $\bar{S}$  — среднегодовая численность населения.

В 2002 г. общий коэффициент рождаемости в России был равен 9,8‰ (в 1990 г. — 13,4‰).

*Специальный коэффициент рождаемости (в ‰)* исчисляется как соотношение числа родившихся за год к среднего-

довой численности женщин фертильного (детородного) возраста (15–49 лет).

*Частный коэффициент рождаемости* (возрастной в ‰) исчисляется как отношение числа родившихся от матерей данного возраста (возрастной группы) к среднегодовой численности женщин данного возраста.

На основе возрастных коэффициентов рождаемости исчисляют *суммарный коэффициент рождаемости*, который показывает число детей, рожденных в среднем одной женщиной за весь фертильный период ее жизни. Он рассчитывается как соотношение

$$K_{\sum nx} = \frac{\sum nx}{1000},$$

где  $K_{\sum nx}$  — коэффициент суммарной рождаемости;  $\sum nx$  — сумма половозрастных коэффициентов рождаемости у женщин, находящихся в возрасте  $x$  лет.

На коэффициенты рождаемости влияют следующие факторы: уровни занятости женщин в сфере экономики, их квалификации, образования, культуры, благосостояния семей, урбанизации, здоровье населения, национальные особенности и исторические традиции народа.

*Смертность* — процесс вымирания поколения, один из двух главных процессов воспроизводства населения, складывающийся из множества единичных смертей, наступающих в различных возрастах и определяющих в своей совокупности порядок вымирания поколения.

Имеется ряд показателей, характеризующих уровень смертности и продолжительности жизни. К ним относятся общие и частные коэффициенты смертности населения.

Так, *общий коэффициент смертности* ( $m$ ) исчисляется (в ‰) как отношение

$$m = \frac{M}{\bar{S}} \times 1000,$$

где  $M$  — общее число умерших;  $\bar{S}$  — среднегодовая численность населения.

В целях дифференцированного изучения применяются *частные коэффициенты смертности*. К ним относятся возрастные показатели смертности населения, в том числе пока-

затели смертности мужчин и женщин, городского и сельского населения, включая по причинам смерти и др.

Общие тенденции в смертности населения России во многом определяет ситуация со сверхсмертностью людей рабочих возрастов, среди которых мужское население преобладает. Однако высокая смертность мужчин характерна для многих стран.

Уровень смертности населения наряду с состоянием здоровья адекватно отражается в показателе ожидаемой продолжительности жизни. Этот показатель для России в 2002 г. составил 64,82 года, в том числе женщин — 72,04 года, мужчин — 58,47 лет. Это 100 место у женщин и 134 — у мужчин в мировом рейтинге по продолжительности жизни.

Возрастные коэффициенты смертности являются основой для построения таблиц смертности, которые дают представление о том, сколько людей из каждых 100 тысяч родившихся доживет до определенного возраста. Они же определяют ожидаемую продолжительность жизни данного поколения родившихся.

Кроме абсолютного показателя естественного прироста населения (как разность рождений и смертей) рассчитывается и относительный показатель — коэффициент естественного прироста (в ‰):

$$K_{\text{е.п.}} = \frac{N - M}{S} \times 1000 \text{ или } K_{\text{е.п.}} = n - m.$$

Показатели брачности измеряются годовым числом браков на 1000 чел. населения. Число разводов в год определяется также на 1000 чел. населения; порядок расчета аналогичен показателю брачности. Используются показатели брачности для расчета коэффициента специальной брачной рождаемости ( $K_{\text{сп. бр. р.}}$ ), половозрастной брачности ( $K_{\text{бр. м. ж}}$ ), специальной брачности ( $K_{\text{сп. бр.}}$ ):

$$K_{\text{сп. бр. р.}} = \frac{Д}{Ж_{15-49}} \times 1000‰,$$

$$K_{\text{бр. м. ж}} = \frac{Бр. в.}{М(Ж)} \times 1000‰,$$

$$K_{\text{сп.бр.}} = \frac{\text{Бр.}}{M(\text{Ж}) \text{бр.}} \times 1000\%,$$

где  $D$  — число детей, родившихся в зарегистрированном браке;  $Ж_{15-49}$  — число женщин в 15–49 лет (детородном возрасте), находящихся в зарегистрированном браке;  $\text{Бр. в.}$  — число браков в данном возрасте;  $M(\text{Ж})$  — число лиц данного возраста и пола (мужчин, женщин);  $\text{Бр.}$  — число браков за определенный период времени;  $M(\text{Ж}) \text{бр.}$  — число бракоспособных мужчин и женщин.

Бракоспособность определяется здоровьем и возрастом граждан (в РФ женщины бракоспособны с 15 лет, мужчины — с 18 лет).

Статистика свидетельствует, что примерно 25% брачных пар ежегодно распадаются. Чаще разводы отмечаются у пар, проживших 5–8 лет, в возрасте 25–29 и 30–34 лет.

К демографическим относят показатели, характеризующие процесс замещения родительского поколения детским: брутто и нетто-коэффициенты воспроизводства человеческих ресурсов.

*Брутто-коэффициент воспроизводства* — среднее число девочек, рожденных женщиной за весь детородный период (данный показатель завышен, так как часть родившихся девочек не доживают до начала детородного возраста — 15 лет).

*Нетто-коэффициент воспроизводства* — показатель чистого воспроизводства, отражает среднее число девочек, рожденных женщиной за весь детородный период и доживших до детородного возраста каждой из девочек.

Считается, что:

- если на смену 1000 женщин родительского поколения придут 1000 дочерей, доживших до материнского возраста, то коэффициент воспроизводства равен 1 и имеет место простое замещение поколений (простое воспроизводство);
- если таких детей больше 1000, то воспроизводство расширенное ( $K_{\text{воспр.}} > 1$ );
- если таких детей меньше 1000, то воспроизводство суженное ( $K_{\text{воспр.}} < 1$ ).

Кроме того, тип воспроизводства зависит от типа возрастной структуры населения, которая в свою очередь зависит от преобладания лиц определенного возраста (табл. 1.1).

Таблица 1.1

## Возрастная структура населения и тип воспроизводства

Преобладание возрастных групп в структуре населения (лет)	Тип воспроизводства
0–14	Прогрессивный
15–49	Стационарный
50 и выше	Регрессивный

Определенные коррективы при формировании и использовании трудового потенциала страны вносят процессы, связанные с миграцией населения, и главным образом рабочей силы.

**Контрольные вопросы**

1. *Какие фазы воспроизводства человеческих ресурсов существуют?*
2. *Какие социальные процессы представляют фазу формирования человеческих ресурсов?*
3. *В чем суть фазы распределения и перераспределения человеческих ресурсов?*
4. *Что обеспечивает фаза использования человеческих ресурсов?*
5. *Какие процессы характеризуют демографические показатели?*
6. *В чем суть интенсивного и экстенсивного типов воспроизводства человеческих ресурсов?*
7. *Какие режимы воспроизводства человеческих ресурсов вы знаете и каковы их особенности?*
8. *Охарактеризуйте желаемое для любой страны состояние демографических и миграционных процессов.*
9. *Какие показатели используют при изучении динамики численности населения?*
10. *Перечислите факторы, влияющие на показатели рождаемости и смертности населения.*

## Миграционные процессы

Важным фактором формирования человеческих ресурсов и предложения труда страны являются миграционные процессы. Рассмотрим *виды и типы миграции населения*.

В настоящее время широкое распространение получила следующая классификация видов территориальной миграции населения и рабочей силы:

*А. По признаку пространственных перемещений* различают внутреннюю и внешнюю миграции.

*Внутренняя миграция населения* — передвижение мигрантов в пределах страны из одной административно-территориальной единицы в другую (например, в России внутренняя миграция делится на внутриобластную и межобластную, внутрирайонную и межрайонную и т. п.; различают также миграционные потоки «в город из города и села», «в село из города и села»).

*Внешняя (международная) миграция населения* — передвижение мигрантов, связанное с пересечением государственной границы. Субъектами внешней миграции являются эмигранты и иммигранты.

*Эмигрант* — лицо, выезжающее (переселившееся) в другую страну на постоянное или временное проживание. Отнесение к категории эмигрантов производится в каждой стране в соответствии с действующим законодательством (в зависимости от сроков, цели выезда и т. п.).

*Иммигрант* — лицо, въезжающее (вселившееся) в страну на постоянное или временное проживание. Отнесение к категории иммигрантов также производится в каждой стране в соответствии с действующим законодательством (в зависимости от сроков, цели въезда и т. п.).

*Б. В зависимости от времени пребывания* на территории другой страны выделяют постоянную, временную и маятниковую миграции.

*Постоянная (долгосрочная) миграция* характеризуется численностью прибывших или выбывших на постоянное место жительства.

*Временная (краткосрочная) миграция* представляет собой проезд или выезд, связанный с текущими потребностями без смены гражданства и постоянного места жительства.

*Маятниковая миграция* является особым видом миграции в зависимости от времени и представляет собой деловые,

рекреационные и другие виды передвижения работающих к месту работы и обратно к месту жительства в случае, если срок отсутствия лица на постоянном месте жительства составил менее 1 недели.

*Сезонные миграции* представляют собой перемещение главным образом экономически активного населения к местам временной работы и жительства на срок в несколько месяцев с сохранением возможности возвращения в места постоянного места жительства.

В. По *способу организации* выделяют организованную и стихийную (неорганизованную), легальную и нелегальную миграции.

*Легальная миграция* представляет собой миграцию в пределах ежегодно выделяемых квот (выставленных заявок на въезд в страну) для общего числа иммигрантов.

*Нелегальная (незаконная) миграция* — это миграция, не оформленная официальными документами. К субъектам незаконной миграции относятся нелегальные эмигранты и иммигранты.

*Нелегальные иммигранты (и эмигранты)* — иностранцы, въезжающие в страну (граждане, выезжающие из страны) с нарушением установленных правил или пытающиеся использовать ее территорию для въезда в третьи страны. Кроме того, к этой категории относятся лица, прибывающие в страну для ведения нелегальной профессиональной деятельности, в том числе незаконного характера. Как правило, это лица, которые имеют просроченные визы, или, возможно, занимаются трудовой деятельностью, имея только туристическую визу.

Г. По *характеру перемещений* могут быть добровольные и вынужденные миграции.

*Добровольная* — это миграция, принятие решения о которой зависит исключительно от желания мигранта.

*Вынужденная* — это миграция, причинами которой являются различные конфликты, как правило, вооруженные и межнациональные, и сложившиеся политические и социально-экономические условия (давление со стороны власти, экологическая ситуация и т. п.). Субъектами вынужденной миграции являются лица, ищущие убежище на территории данной страны (региона) — беженцы, вынужденные переселенцы.

К *беженцам и вынужденным переселенцам* относятся лица, которые были вынуждены покинуть место своего постоянного жительства на территории другого государства (или данного государства) вследствие совершенного в отношении них насилия или преследования в иных формах либо реальной опасности подвергнуться насилию или иному преследованию по признаку расовой или национальной принадлежности, вероисповедания, языка, а также принадлежности к определенной социальной группе, или политических убеждений. При этом беженцами, как правило, признаются граждане, не имеющие гражданства страны убежища, а вынужденными переселенцами и перемещенными лицами — граждане, имеющие гражданство данной страны.

Конкретные определения беженцев, вынужденных переселенцев и перемещенных лиц даются странами в соответствии с их национальными законодательствами.

В настоящее время сформировался специфический феномен «*квазивынужденной*» миграции, в которой социально-экономические мотивы срочного отъезда играют не менее значимую роль, чем опасение насилия, дискриминации или преследований.

По причинам миграции различают политическую, экономическую и социальную, при этом среди причин особо выделяют трудовую миграцию.

*Трудовая миграция (или миграция рабочей силы)* — перемещение (перемещение) экономически активного населения, связанное с переменной (или поиском) места работы, по территории, отраслям и секторам экономики.

Под *внутренней трудовой миграцией* подразумевается перемещение экономически активного населения внутри страны между отдельными регионами (с выделением города и села), предприятиями, отраслями, секторами экономики и т. п.

Под *внешней трудовой миграцией* подразумевается перемещение экономически активного населения между странами. Субъектами внешней трудовой миграции являются трудящиеся-эмигранты, трудящиеся-иммигранты и приграничные работники.

*Трудящиеся-эмигранты* — граждане данной страны, осуществляющие трудовую деятельность за границей на основе трудового договора (контракта) с зарубежным работодателем. К ним относятся также:

- *сезонные работники* (лица, работа которых у зарубежного работодателя по своему характеру зависит от сезонных условий и выполняется только в течение части года);
- *стажеры, работающие по найму* (лица, работающие по найму у иностранного работодателя по имеющейся профессии с целью повышения своего профессионального или квалификационного уровня);
- *занятые в рамках выполнения договоров подряда* (лица, направленные работодателем данной страны на работу за границу в рамках реализации договоров подряда с зарубежными субъектами хозяйственной деятельности).

*Трудящиеся-иммигранты* (иностранная рабочая сила) — иностранные граждане и лица без гражданства, временно пребывающие на территории данного государства и осуществляющие профессиональную деятельность на основе трудового договора (контракта), а также иностранные граждане, привлекаемые иностранными юридическими лицами для выполнения работ в рамках реализуемых ими на территории данной страны договоров подряда (контрактов).

К категории *приграничных работников (фронтьеров)* относятся маятниковые трудящиеся-эмигранты и маятниковые трудящиеся-иммигранты.

*Маятниковые трудящиеся-эмигранты* — лица, которые, работая у зарубежного работодателя, сохраняют свое обычное место жительства в своей стране и возвращаются туда каждый день или по крайней мере 1 раз в неделю.

К *маятниковым трудящимся-иммигрантам* относятся жители другой страны, ежедневно приезжающие на работу в данную страну и возвращающиеся к своему месту жительства.

При характеристике субъектов трудовой миграции по уровню квалификации различают высококвалифицированную, низкоквалифицированную и неквалифицированную рабочую силу. К *высококвалифицированной рабочей силе* относятся лица с высоким уровнем образования и опытом работы, которые легко могут переквалифицироваться для работы в другой стране. *Низкоквалифицированные и неквалифицированные мигранты*, составляющие основную часть международных потоков рабочей силы, включают в себя сезонников, нелегалов и челноков.

Для изучения всей совокупности миграционных процессов, в том числе и трудовой миграции, на уровне отдельной страны используют систему абсолютных и относительных показателей: 1) показатели масштабов миграции; 2) показатели интенсивности миграции; 3) показатели результативности миграции; 4) показатели эффективности миграции (экономической, демографической, социальной).

К показателям *масштабов миграции* относятся:

- число прибывших на данную территорию за год ( $S_{\text{приб.}}$ );
- число выбывших с данной территории за год ( $S_{\text{выб.}}$ );
- сальдо миграции, миграционный прирост (убыль) ( $M$ ):

$$M = S_{\text{приб.}} - S_{\text{выб.}}$$

- миграционный оборот, валовой оборот мигрантов ( $MO$ ):

$$MO = S_{\text{приб.}} + S_{\text{выб.}}$$

*Относительные показатели миграции* характеризуют частоту случаев перемены места жительства или степень напряженности переселений во времени и пространстве. Их называют показателями *интенсивности миграции*. Они могут быть общими и специальными.

К общим относятся:

- коэффициент прибытия:

$$K_{\text{приб.}} = \frac{S_{\text{приб.}}}{\bar{S}} \times 1000,$$

где  $K_{\text{приб.}}$  — число прибывших на 1000 человек среднегодового населения на данную территорию;  $\bar{S}$  — среднегодовая численность населения, проживающего на данной территории;

- коэффициент выбытия:

$$K_{\text{выб.}} = \frac{S_{\text{выб.}}}{\bar{S}} \times 1000,$$

где  $K_{\text{выб.}}$  — число выбывших с данной территории на 1000 человек среднегодового населения;

- коэффициент валовой миграции:

$$K_{\text{в.м.}} = \frac{S_{\text{приб.}} + S_{\text{выб.}}}{\bar{S}} \times 10000.$$

Данный показатель может быть рассчитан как

— коэффициент интенсивности миграционного оборота:

$$K_{\text{м.о.}} = K_{\text{приб.}} + K_{\text{выб.}};$$

— коэффициент чистой миграции:

$$K_{\text{ч.м.}} = \frac{\pm (S_{\text{приб.}} - S_{\text{выб.}})}{\bar{S}} \times 10\,000;$$

в частности может быть рассчитан

— коэффициент интенсивности миграционного прироста (убыли):

$$K_{\text{м.пр.}} = \pm (K_{\text{приб.}} + K_{\text{выб.}}).$$

К специальным (частным) показателям интенсивности миграции относятся коэффициенты:

- интенсивности миграции по полу, возрасту, профессиям, уровню образования переселенцев;
- интенсивности миграции на разных территориях (город, село, район, область, край, республика);
- интенсивности миграции по видам переселения (внутриобластным, межобластным, межреспубликанским, между странами, континентами).

*Показатели результативности миграции* отражают количественную и качественную результативность миграционных процессов. Так, если: 1) имеет место приток населения (сальдо положительное), то с количественной стороны результативность миграции положительная; 2) потоки выбывших и прибывших уравниваются, то результативность миграции отрицательная.

Количественная результативность миграции определяется с использованием разных показателей:

— относительное сальдо миграции:

$$M_o = \frac{S_{\text{приб.}}}{S_{\text{выб.}}} \times 1000,$$

где  $M_o$  — число прибывших на территорию к числу выбывших с той же территории (в расчете на 1000 человек);

— удельный вес (доля) «сальдовых» переселенцев в общей численности прибывших на территорию (в %):

$$M_p = \frac{\pm (S_{\text{приб.}} - S_{\text{выб.}})}{S_{\text{приб.}}} \times 100;$$

- качественная результативность миграции (отражает половозрастную, образовательную и профессионально-квалификационную структуру «сальдовых» переселенцев:

$$M_{p(\text{кач.})} = M \times \text{Уд. вес возрастов в «М»}.$$

Структура «сальдовых» переселенцев в трудоспособном возрасте характеризует величину трудового потенциала прибывшего и выбывшего населения, а следовательно, и величину потенциальной рабочей силы.

Показатели *эффективности миграции* отражают эффективность передвижения населения и определяются следующим образом:

- коэффициент эффективности миграции (отношение сальдо миграции к валовой миграции) (в %):

$$K_{\text{эфф.}} = \frac{M}{MO} \times 100 ;$$

- коэффициент экономической эффективности миграции (в %) учитывает затраты общества и переселенцев по перемещению, обустройству и закреплению в местах вселения мигрантов:

$$K_{\text{экон. эфф.}} = \frac{\begin{array}{c} \text{Экономия} \\ \text{живого} \\ \text{труда} \end{array} + \begin{array}{c} \text{Экономия} \\ \text{овеществ-} \\ \text{ленного} \\ \text{труда} \end{array}}{\begin{array}{c} \text{Затраты общества} \\ \text{и переселенцев} \end{array}} \times 100.$$

Экономисты оценивают эффективность миграции через призму использования рабочей силы. При этом они учитывают:

- в трудоизбыточных регионах размеры ущерба от нерационального (неэффективного) использования занятых трудом;
- в трудонедостаточных регионах величина ущерба определяется от недоиспользования наличных материально-вещественных факторов производства и природных ресурсов.

Среди всех причин миграции наибольшее влияние на текущее состояние трудового потенциала страны оказывает так называемая *трудовая миграция*.

*Трудовая миграция* имеет наиболее динамичный и массовый характер распространения в мире. С экономической точки зрения трудовая миграция может рассматриваться как механизм перераспределения рабочей силы между национальными рынками труда. На сегодняшний день существует ряд концепций, в которых рассматривается феномен международной трудовой миграции.

*Неоклассическая концепция миграции* сложилась в русле современной теории экономического развития. Согласно этой концепции, избыточное предложение труда относительно капитала ведет к низкому уровню заработной платы, недостаточное — к более высокому уровню, в результате чего происходит перемещение трудовых ресурсов из стран с низким уровнем заработной платы в страны с высоким уровнем. Таким образом, с учетом опосредующих факторов (например, межгосударственных денежных трансфертов населения) миграционные перемещения трудовых ресурсов способствуют выравниванию уровней заработной платы, стабилизации мирового рынка труда и росту экономической безопасности работников. В первую очередь это относится к миграции высококвалифицированных кадров.

Недостатком неоклассической концепции является то, что не учитывается весь комплекс экономических факторов межгосударственных миграций. Так, например, упускается элемент реагирования экономики на рациональные ожидания мигрирующего населения. Это касается как заработной платы, так и положения на рынке труда.

*Концепция новой экономики миграции*, напротив, фокусируется на уровне отдельного мигранта и, таким образом, стремится более точно учитывать динамику рынка труда в его профессионально-квалификационной составляющей; вопросы экономической безопасности играют в данном случае определяющую роль.

Попытка раскрыть комплексную взаимосвязь между странами эмиграции и страной иммиграции сделана в *концепции дуальности рынка труда* в международных трудовых миграциях. Основной постулат концепции — утверждение о возрастающей взаимозависимости и последующем выравнивании условий спроса и предложения на рабочую силу в стране-поставщике и стране-потребителе мигрантов. В результате такого выравнивания возникают новые факторы, определяющие рост спроса и предложения, и тем самым ус-

коряют экономическое и научно-техническое развитие обеих стран, а значит, позитивно (хотя и неравномерно) влияют на их безопасность.

Наконец, *концепция общемировой миграционной системы* опирается на представления о глобализации тенденций развития трудовых миграций и вовлечение отдельных стран в мировую систему трудовых отношений. Соответственно в этой концепции привычная категория трудовых ресурсов заменяется другой, более широкой категорией человеческих ресурсов. Общемировые человеческие ресурсы распределяются по трем зонам — основной зоне развития, полупериферии и периферии. Считается, что степень взаимозависимости и (или) независимости стран друг от друга определяется тем, к какой зоне они относятся по качественным характеристикам своих человеческих ресурсов.

С социологической точки зрения наметились два основных теоретических подхода к изучению международной трудовой миграции.

Первый главное внимание уделяет роли миграции *в изменении социальной стратификации общества*. При исследовании отдельных стран выделяют миграции так называемой *элиты общества* (в нее входят и высококвалифицированные кадры) — как генерирующей и воспроизводящей социальные слои, наиболее активные в политическом и экономическом отношении. С помощью этого подхода исследуется проблема безопасности государства.

Второй подход изучает побудительные социальные причины миграции и ее последствия для конкретного индивида. Его можно обозначить как *личностный социальный подход*, и он вполне совместим с исследованием индивидуальной безопасности.

*Необходимость, масштабы и тенденции привлечения иностранной рабочей силы на российский рынок труда*. Реформы в политической и экономической сфере последнего десятилетия создали условия для вхождения Российской Федерации в международный рынок труда и привели к существенным изменениям в области внешней трудовой миграции. С началом проведения политики открытого общества Россия превратилась из закрытой страны с незначительным внешним миграционным оборотом в активного участника международного трудового обмена.

С экономической точки зрения причины внешней трудовой миграции в России можно свести к двум основным — различиям в уровнях зарплаты и состоянии рынка труда стран. Первый важный фактор трудовой иммиграции в Россию — ее относительная привлекательность с точки зрения уровня жизни, возможности получения более высоких заработков. В последнее десятилетие в Российской Федерации ВВП на душу населения значительно превышал аналогичный показатель основных стран — экспортеров рабочей силы в Россию, прежде всего стран СНГ.

Второй важный фактор, определяющий приток трудовых мигрантов, — устойчивый спрос на иностранную рабочую силу в формальном и неформальном секторах российской экономики.

В 2006 г. иностранная рабочая сила в Российскую Федерацию прибывала из 116 стран мира. Круг основных государств, направляющих иностранную рабочую силу в Россию, сформировался еще в первой половине 90-х гг. Безусловным лидером среди этих стран является Украина. Можно утверждать, что ее роль еще более значима, чем показывают официальные источники, поскольку основная масса нелегальных трудовых мигрантов прибывает в Россию также с Украины. В целом в общей численности зарегистрированных работников на долю стран ближнего зарубежья в 2006 г. приходилось более половины всех трудовых мигрантов.

Из стран дальнего зарубежья самыми крупными экспортерами иностранной рабочей силы выступают Турция, Китай, КНДР, Вьетнам и Югославия (теперь Сербия и Черногория, которые до 3 июня 2006 г. входили в конфедеративный Государственный Союз — малую Югославию; с 1992 по 2003 г. Югославия была союзной республикой, в состав которой входили 6 республик — Сербия, Хорватия, Словения, Босния-Герцеговина, Македония, Черногория), что в значительной мере обусловлено тем, что между этими странами и российскими организациями заключаются договоры на выполнение строительных или сельскохозяйственных работ. Кроме того, из государств дальнего зарубежья во все большей степени ориентируются на потребности российского рынка труда такие восточноевропейские страны, как Болгария, Румыния, Польша, Финляндия.

*Отраслевая, профессионально-квалификационная и территориальная структура распределения иностранной рабочей*

силы в России. Существующая в настоящее время на российском рынке труда структура вакансий в первую очередь ориентирована на рабочих, занятых физическим трудом. Именно в сферу материального производства направлена основная часть потоков иностранных работников.

В 2006 г. в отраслях материального производства, на транспорте и в связи было занято более 70% общей численности иностранной рабочей силы. Основная часть всех трудовых мигрантов работает в строительстве, где достаточно высокая оплата труда и большой фронт работы. Гораздо меньшее применение они находят в непроизводственной сфере, в таких отраслях экономики, как жилищно-коммунальное хозяйство, здравоохранение, органы управления.

Вместе с тем существуют определенные особенности структуры занятости трудовых мигрантов из ближнего и дальнего зарубежья. Если для трудовых мигрантов из бывших советских республик основными секторами занятости кроме строительства являлись также промышленность и сельское хозяйство, то для иностранных граждан из дальнего зарубежья одна из существенных сфер занятости — торговля и коммерческая деятельность по обеспечению рынка. Характерно, что мигранты, занятые в «элитарных» сферах (в общей коммерческой деятельности, кредитовании и финансовой сфере), в основной массе (на 80–90%) прибывают в Россию из дальнего зарубежья.

Профессионально-квалификационный состав иностранных работников также имеет свои особенности. Мигранты из-за рубежа приглашаются более чем по 100 специальностям. В составе иностранных работников преобладают лица со средним и низким уровнем квалификации. Свыше 90% всех иностранных работников заняты на малоквалифицированных и тяжелых видах труда.

Трудовая миграция из бывших союзных республик охватывает преимущественно профессиональные группы строителей и рабочих, занятых в металлообработке, на силовых установках (мотористы, электрики, электромонтеры и др.), в транспортной сфере (в первую очередь водители), а также в сельском хозяйстве.

Из развитых европейских стран (Бельгия, Франция, Великобритания, Япония, Канада и США) прибывают в основном специалисты: журналисты, преподаватели, инженерно-технические работники, технологи.

Однако в целом доля специалистов в общем потоке трудовой миграции в Россию из дальнего зарубежья невелика.

*Нелегальная миграция в России.* Главными факторами, влияющими на приток в Россию нелегальных мигрантов из СНГ и других стран, являются более прочное экономическое положение Российской Федерации, большие различия в уровне жизни как в странах СНГ, так и во многих странах дальнего зарубежья (Ближнего и Среднего Востока, Африки, Азии и других регионов), ситуация на внутреннем рынке труда, появление альтернативных форм занятости. Другие важные причины нелегальной иммиграции связаны со слабостью российского законодательства, касающегося въезда, статуса и занятости иностранцев, отсутствием эффективной системы иммиграционного контроля, относительной «прозрачностью» отдельных участков российских границ, а также географическим положением, удобным для транзита из Азии в Европу.

В целом по России среднее число нелегально занятых мигрантов колеблется от 3,5 до 3,8 млн человек, что составляет примерно 3% общей численности населения страны. Большинство из них сконцентрированы в неформальном секторе экономики столичных и крупных городов, приграничных территорий со странами СНГ и государствами дальнего зарубежья.

В общем потоке нелегалов более 40% составляют выходцы из республик бывшего СССР, примерно столько же иммигранты из стран «дальнего» зарубежья.

В числе незаконно находящихся в России нелегальных мигрантов представители более 60 стран мира, граждане всех стран СНГ. Наиболее многочисленные потоки прибывают в страну из государств ближнего зарубежья: Украины, Таджикистана, Казахстана, Азербайджана, Армении, Грузии и Молдовы. Основные страны ближнего зарубежья, поставляющие нелегалов в Россию, — это прежде всего Китай и Афганистан.

Нелегальные мигранты прибывают также из Вьетнама, Северной Кореи, Пакистана, Сирии, Ливана, Турции, Шри-Ланки. По оценкам экспертов, основные потоки незаконной миграции из стран дальнего зарубежья идут в Россию из Северо-Восточного Китая, по среднеазиатскому направлению через Иран и Афганистан, а также по закавказским маршрутам через Турцию. При этом нелегальная миграция

из дальнего зарубежья имеет в значительной мере транзитный характер. Однако отсутствие возможности переселиться в развитые страны Запада законным путем, получив необходимый правовой статус, ведет чаще всего к оседанию транзитных мигрантов-нелегалов в России.

*Институциональные особенности регулирования миграции в России.* Основой регулирования миграционных процессов в России является государственная миграционная политика Российской Федерации, изложенная в Концепции федеральных органов государственной власти. Эта Концепция отражает систему основных принципов и приоритетов в сфере регулирования миграционных процессов, а также механизмы и формы их реализации (см. приложение 2). На сегодняшний день основные функции по регулированию миграционных процессов в России выполняет Федеральная миграционная служба. Впервые Федеральная миграционная служба России была создана в 1992 г. На первом этапе своей деятельности служба решала задачу, связанную с приемом нарастающих потоков мигрантов из стран бывшего СССР. Позже перед ФМС России были поставлены две новые задачи: создание иммиграционного контроля и регулирование внешней трудовой миграции, т. е. защита национального рынка труда — интересов своих работников, претендующих на свободные рабочие места, и организация работы иностранцев, которые хлынули в Россию в поисках заработка.

В настоящее время Федеральная миграционная служба Российской Федерации — это самостоятельный федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий правоприменительные функции, функции по контролю, надзору и оказанию государственных услуг в сфере миграции. ФМС России подведомственна Министерству внутренних дел Российской Федерации.

В 2004 г. Указом Президента Российской Федерации утверждена новая структура ФМС России (рис. 1.2). ФМС переданы практически все полномочия, связанные с иммиграционным контролем над въездом иностранных граждан и лиц без гражданства на территорию страны, их трудоустройством, лицензированием фирм, занимающихся трудоустройством граждан РФ за границей, регистрацией и учетом мигрантов, обработкой и анализом информации о мигрантах, а также выработкой мер миграционной политики и их реализацией. Функции регистрационного оформления пре-

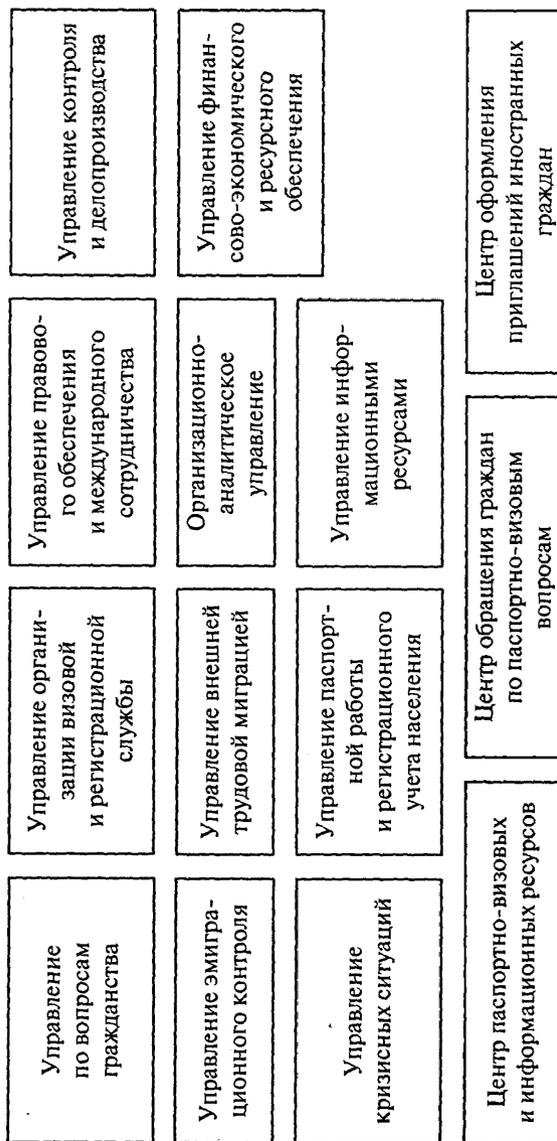


Рис. 1.2. Структура ФМС России (центральный аппарат)

ывания иностранных граждан на территории РФ выполняет другая структура МВД — Паспортно-визовое управление (включающее паспортные столы и отделы виз и регистрации).

Одновременно с ФМС в России действуют в области регулирования миграции 57 подразделений по делам миграции и 54 подразделения паспортно-визовой службы.

В середине 1990-х гг. в России появились негосударственные (неправительственные) организации, чья основная сфера деятельности связана с защитой прав вынужденных переселенцев в условиях бездействия или нарушения прав переселенцев со стороны администрации регионов вселения. Таких организаций, ориентированных на добровольную миграцию, чрезвычайно мало, или они не заявлены официально. Их роль на практике выполняют землячества, руководимые представителями диаспор, постоянно проживающих в России и имеющих российское гражданство.

*Международное миграционное законодательство.* Национальное законодательство правительства каждой страны вправе самостоятельно определять направления и цели своей миграционной политики. Однако в нормализации этих вопросов важное значение имеют международные правовые стандарты, закрепленные в документах международных организаций. Ратифицируя международные конвенции, многие демократические страны (но не все) признают приоритет норм международного права над национальным законодательством.

### **Контрольные вопросы**

1. *Какие особенности имеют миграционные процессы?*
2. *По каким признакам и видам классифицируется территориальная миграция населения?*
3. *Раскройте особенности трудовой миграции.*
4. *Для изучения миграционных процессов используют систему показателей, отражающих масштабы, интенсивность, результативность и эффективность миграции. Назовите эти показатели.*
5. *Какие концепции и как раскрывают сущность и особенности трудовой миграции?*

### **Образование и профессионально-квалификационное развитие человеческих ресурсов**

Образование сегодня рассматривается как одна из основных ценностей, без которых невозможно дальнейшее развитие общества. С одной стороны, образование — это важнейший ресурс государства (экономический, интеллектуальный, ресурс национальной безопасности), с другой — образование является фактором (условием) формирования и развития человеческих ресурсов и качественной стороны предложения рабочей силы на рынке труда. Являясь одной из подсистем социальной сферы, образование обеспечивает процесс получения человеком систематизированных знаний, умений, навыков, которые он должен эффективно использовать в профессиональной деятельности. Институт образования возник и существует для удовлетворения определенных социальных потребностей, организует совместную деятельность людей для выполнения в обществе некоторых функций и располагает для этого необходимыми общественными ресурсами. В соответствии с Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» под образованием понимается «целенаправленный процесс воспитания и обучения в интересах человека, общества, государства, сопровождающийся констатацией достижения гражданином (обучающимся) установленных государством образовательных уровней (образовательных цензов)».

Сфера образования духовно обогащает человека, формирует интеллект, обучает его понятиям, передает профессиональные знания. Она обеспечивает человека знаниями для жизни, карьеры и выживания в период кризиса (безработицы). Образование активно воздействует на человека через труд (он становится более производительным); через предприимчивость (развиваются организаторские способности человека); накопление и производство новых знаний (формируются человеческий капитал, качественная составляющая трудового потенциала общества, характеристика рабочей силы), оказывает влияние на дифференциацию (различия) в доходах людей.

В то же время национальная сфера образования влияет на экономический рост страны через наделение рабочей силы знаниями, информацией, содействуя увеличению че-

лючшего человеческого капитала и трудового потенциала страны, оказывая влияние на скорость распространения научных открытий и их внедрение во все сферы экономики.

В историческом контексте российская сфера образования развивалась экстенсивным либо интенсивным путем. Первый связан с ростом масштабов обучаемых, второй — с усилением требований к качеству подготовки, процессами гуманизации, гуманитаризации и интернационализации образования. *Гуманизация* обеспечивает нравственную сторону образования, усиливает внимание к личности обучаемого, его запросам и интересам. *Гуманитаризация* связана с усиленным изучением общественных дисциплин — экономической теории, политологии, социологии, права, культурологии. *Интернационализация* означает создание единой (международной) системы образования разных стран (например, стран ЕС в рамках Болонского процесса), процесс интеграции национальных систем в единое образовательное пространство. В последние 20 лет Россия интенсивно развивает свою сферу образования в направлении роста качества обучения, используя различные формы и методы (создание профильных школ, введение многобалльной оценки успеваемости учащихся, переход школьного образования (в порядке эксперимента в отдельных регионах) на двенадцатилетнюю систему обучения, единый государственный экзамен, введение для профессиональных учебных заведений единого государственного стандарта образования и пр.).

*Образование представляет собой многофункциональную систему со сложной структурой.* Воздействие системы образования на жизнь общества весьма широко — в дошкольных учреждениях и общеобразовательной школе начинается процесс формирования личности, индивидуального и общественного сознания людей, продолжающийся и в системе профессионального образования. В настоящее время возрастает роль системы образования как института духовного производства личности, повышения ее качеств как субъекта производственных отношений. Эта деятельность образовательных учреждений, выступая своего рода реализацией потребности государства и граждан в образовательных услугах, нуждается в особой поддержке государства.

*Под системой образования* в соответствии с Законом РФ «Об образовании» понимается совокупность:

- системы преемственных образовательных программ и государственных образовательных стандартов различных уровня и направленности;
- сети образовательных учреждений независимо от их организационно-правовых форм, типов и видов;
- системы органов управления образованием и подведомственных им учреждений и организаций.

Образовательная система РФ представлена двумя блоками: общеобразовательным и профессиональным.

*Общеобразовательный блок* включает систему:

- дошкольного образования;
- общего образования с тремя ступенями: 1) начального (1–4-е классы) образования; 2) основного (5–9-е классы) образования; 3) среднего полного (10–12-е классы) образования.

*Профессиональный блок* включает систему:

- начального профессионального образования (ПТУ, ученичество непосредственно на производстве);
- среднего специального профессионального образования (технические училища, колледжи, лицеи, техникумы);
- высшего профессионального образования с двумя ступенями: 1) бакалавр; 2) специалист;
- послевузовского образования (магистратура, аспирантура, адъюнктура, интернатура, докторантура).

Профессиональное образование обеспечивает субъекту профессиональную компетенцию (профессионализм) по трем направлениям: специальном, социальном и индивидуальном, которые служат гарантией самостоятельного продвижения человека к вершинам профессионального мастерства; профессиональной самореализации и конкурентоспособности на рынке труда.

К важнейшим функциям системы образования (двух ее блоков) следует отнести воспроизводство культурных и социальных ценностей и социализацию членов общества (передача от поколения к поколению моральных ценностей и норм, формирование у молодежи установок, ценностных ориентаций, трансляция устойчивых социокультурных стандартов поведения, активное участие в процессе становления личности, содействие интеграции индивидов в социальную среду).

Образование осуществляет передачу и распространение знаний, достижений в области культуры и искусства, оно

поддерживает и популяризует национальную культуру и одновременно интернационализирует культурную жизнь.

Важнейшей экономической функцией профессионального образования является воспроизводство работника с определенным уровнем профессиональных знаний, навыков, умений, соответствующим качеством подготовки, которое основано на научно-техническом прогрессе и на повышении общего образовательного уровня населения. Экономическая функция профессионального образования связана с отдачей рабочей силы в процессе трудовой деятельности и тем доходом, который получает индивид, работодатель и общество от используемых знаний и квалификации работников.

Тем самым система образования и ее профессиональный блок содействуют общему и научному прогрессу общества, активно участвуют в формировании научно-технического и использовании интеллектуального потенциала общества.

Содержание и формы образования, функционирование образовательных учреждений проявляют себя как *ответ на социальный заказ*, а система образования действует как важный элемент механизмов развития материальной и духовной жизни общества. Образование неразрывно связано с участием членов общества в управлении, демократией, правовой культурой населения, творчеством в разнообразных его проявлениях.

Стимулирование процессов социального и культурного изменения институт образования сочетает с функционированием *в качестве средства социального контроля* через обязательность образовательных стандартов, контролирующую работу администрации. Посредством прививания учащимся господствующих в обществе ценностей и норм оно способствует интеграции и поддержанию стабильности общества.

Динамичность современного общества проявляется в подвижности его институтов, в частности экономической системы и соответственно рынка труда, — подвижности, способной в отдельные периоды интенсифицироваться; при этом меняются и структура, и объемы потребностей в кадрах по профессиям, уровням квалификации и, следовательно, по требуемому профилю и уровню образования.

Образование выступает здесь прежде всего как институт для формирования и воспроизводства навыков, необходимых для рабочей силы: передачи знаний и опыта, свойственных различным профессиям, т. е. подготовки квалифицирован-

ных специалистов для различных сфер деятельности. Это необходимо для функционирования профессиональной структуры народного хозяйства. Рынок труда воздействует как регулятор развития сферы образования. Требования, предъявляемые промышленным развитием и общественным развитием в целом, обуславливают перемены в сфере образования. Ее роль, однако, не сводится к обслуживанию требований экономики; сфера образования в свою очередь участвует в формировании в обществе динамики потребностей, интересов, интенсифицирует технический прогресс, культивирует определенные ценности, осуществляя воздействие не только на народное хозяйство, но и на весь социум.

Этот аспект функционирования института образования связан с его «запускающей» ролью в будущем распределении человеческих ресурсов по различным позициям профессиональной структуры народного хозяйства, в формировании профессиональной и жизненной карьеры.

При этом общее образование — своего рода «пропуск» к определенным уровням специального образования, которое непосредственно связано с размещением по позициям профессиональной структуры.

В современном российском обществе согласно Законам РФ «Об образовании» и «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» существует несколько *видов образовательных учреждений*:

1. По форме собственности выделяют:
  - государственные (федеральные, региональные и муниципальные) образовательные учреждения;
  - негосударственные (частные, общественные и религиозные) образовательные учреждения.
2. По видам общеобразовательных программ учебные заведения разделяются на дошкольные, начальные общие, основные общие, средние (полные) общие. Это наиболее массовая группа учебных заведений в России в основном с муниципальной формой собственности.
3. По видам профессиональных образовательных программ различают учреждения, ведущие начальную среднюю, высшую и послевузовскую профессиональную подготовку.

С позиции формирования и развития у человека способностей к труду *непрерывный для общества в целом процесс образования для отдельного его члена является дискретным, состоящим из последовательных этапов, характеризующихся*

самостоятельными, но взаимосвязанными целями и средствами их достижения.

Первый этап — формирование у каждого члена общества системы общеобразовательных знаний, трудовых умений, приемов творческой деятельности. Здесь даются фундаментальные, наиболее стабильные знания.

Второй этап — формирование у каждого члена общества системы профессиональных знаний и умений, опыта творческой деятельности, т. е. приобретение специальных, конкретных знаний.

Третий этап — периодическое обновление, углубление, расширение профессионально значимых знаний, умений, навыков, обеспечивающих повышение эффективности труда в условиях требований рыночных отношений и изменяющихся техники, технологий и организации производства.

Четвертый этап является несколько условным, поскольку его задачи решаются параллельно с задачами трех предыдущих этапов. Цель же данного этапа заключается в формировании у членов общества знаний и умений, не связанных с профессиональной деятельностью (будущей или реальной), и обеспечивающих удовлетворение многообразных интеллектуальных потребностей человека, всестороннее развитие его личности.

В основе концепции непрерывного образования лежат следующие положения:

- преемственность программ общего, начального, среднего и высшего профессионального образования как звеньев единой системы непрерывного образования;
- многовариантность содержания общего и профессионального образования при единстве регионального, федерального, культурного и общеобразовательного пространств;
- открытость и гибкость системы непрерывного образования, способной чутко реагировать на процессы развития производства, удовлетворение потребностей личности и рынка труда;
- наличие высококвалифицированного научно-педагогического персонала, способного воспринимать стратегические изменения и работать в инновационном режиме с использованием современных форм, методов обучения и педагогических, информационных технологий.

В условиях научно-технической революции темпы обновления техники и технологии, форм организации труда стали превосходить темпы смены поколений людей. Если раньше обучение было нацелено на то, чтобы «готовить к жизни», то теперь основной упор должен делаться на подготовку человека к необходимости учиться всю жизнь, поскольку в современном мире происходит быстрое старение прежних знаний. Это означает, что на смену концепции механического расширения передаваемого объема знаний приходит концепция их постоянного обновления в течение всего периода профессиональной деятельности. Знания перестают рассматриваться как некий запас, а выступают как поток непрерывно обновляемой информации.

*Типы образовательных программ.* Указанным выше этапам в настоящее время соответствует реализация в России образовательных программ, которые подразделяются на:

- а) общеобразовательные (основные и дополнительные);
- б) профессиональные (основные и дополнительные).

Цель общеобразовательных программ — формирование общей культуры личности, адаптация ее к жизни в обществе, создание основы для осознанного выбора и освоения профессиональных образовательных программ. Профессиональные программы имеют целью последовательное повышение профессионального и общеобразовательного уровней, подготовку специалистов соответствующей квалификации.

*Государственный образовательный стандарт.* В соответствии с Законом РФ «Об образовании» и рядом постановлений Правительства РФ впервые в России был введен государственный образовательный стандарт как высшего, так и среднего профессионального образования, включающий в себя комплекс следующих документов.

1. Общие требования, утверждаемые Правительством РФ, определяющие структуру высшего и среднего профессионального образования, требования к основным профессиональным образовательным программам и условиям их реализации, а также к перечню специальностей, общие нормативы учебной нагрузки обучающихся, порядок разработки и утверждения государственных требований к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников по конкретным специальностям, правила государственного контроля за соблюдением стандарта.

2. Классификатор перечня направлений и специальностей высшего и среднего профессионального образования, утверждаемый Министерством общего и профессионального образования РФ.

3. Требования к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников по конкретным специальностям (и направлениям в высшей школе).

Общие требования к содержанию образования также оговариваются в Законе РФ «Об образовании» и включают в себя:

- адекватный мировому уровень общей и профессиональной культуры общества;
- формирование у обучающегося адекватной современному уровню знаний и уровню образовательной программы (ступени обучения) картины мира;
- интеграцию личности в национальную и мировую культуру;
- формирование человека и гражданина, интегрированного в современное ему общество и нацеленного на совершенствование этого общества;
- воспроизводство и развитие кадрового потенциала общества.

На базе данных требований разрабатываются требования к уровню подготовки выпускников (в разрезе специальностей высшего и среднего профессионального образования).

Согласно Закону РФ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», *высшим учебным заведением является образовательное учреждение, действующее на основе законодательства РФ об образовании, имеющее статус юридического лица и реализующее в соответствии с лицензией образовательные программы высшего профессионального образования.*

В соответствии с данным законом основными задачами высшего учебного заведения являются:

- 1) удовлетворение потребностей личности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии посредством получения высшего и (или) послевузовского профессионального образования;
- 2) развитие наук и искусств посредством научных исследований и творческой деятельности научно-педагогических работников и обучающихся, использование полученных результатов в образовательном процессе;

- 3) подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников с высшим образованием и научно-педагогических работников высшей квалификации;
- 4) формирование у обучающихся гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современной цивилизации и демократии;
- 5) сохранение и приумножение нравственных, культурных и научных ценностей общества;
- 6) распространение знаний среди населения, повышение его образовательного и культурного уровня.

В Российской Федерации установлены следующие виды высших учебных заведений.

**Университет** — высшее учебное заведение, деятельность которого направлена на развитие образования, науки и культуры путем проведения фундаментальных научных исследований и обучения на всех уровнях высшего, послевузовского и дополнительного образования по широкому спектру естественно-научных, гуманитарных и других направлений науки, техники и культуры. Университет является ведущим центром развития образования, науки и культуры, способствующим распространению научных знаний и осуществляющим культурно-просветительскую деятельность среди населения.

**Академия** — высшее учебное заведение, деятельность которого направлена на развитие образования, науки и культуры путем проведения научных исследований и обучения на всех уровнях высшего, послевузовского и дополнительного образования преимущественно в одной из областей науки, техники и культуры. Академия является ведущим научным и методическим центром в сфере своей деятельности, в широких масштабах осуществляющим подготовку специалистов высшей квалификации и переподготовку руководящих специалистов определенной отрасли (области).

**Институт** — самостоятельное высшее учебное заведение или часть (структурное подразделение) университета, академии, реализующее профессиональные образовательные программы по ряду направлений науки, техники и культуры и осуществляющее научные исследования.

Статус высшего учебного заведения определяется в зависимости от его вида, организационно-правовой формы, наличия или отсутствия государственной аккредитации и включается в его наименование.

На выбор профессии влияет ряд факторов:

- престиж профессии в обществе;
- социальный статус лиц с определенной профессией;
- наличие в регионе профессиональных учебных заведений;
- потребность человека и общества в данной профессии.

Слово «*профессия*» происходит от лат. *professio* — официально указанное занятие. Вид деятельности в рамках профессии, для выполнения которой нужны специальные знания, умения и навыки, определяется понятием «*специальность*». Уровень общей и специальной профессиональной подготовки связан с понятием «*квалификация*».

В становлении профессионализма (профессиональной компетенции) выделяют несколько стадий:

- *оптация* — осознанный выбор профессии с учетом индивидуальных психологических особенностей личности;
- *профессиональная подготовка* — формирование системы знаний в определенной направленности, по конкретной профессии, специальности;
- *профессиональная адаптация* — вхождение в профессию, приобретение опыта самостоятельного выполнения профессиональной деятельности;
- *профессиональное мастерство* — полная самореализация личности в творческой профессиональной деятельности.

Выбору профессии (оптации) помогают *профессиональная ориентация* молодежи как система мер, обеспечивающая информацией по видам профессий и спросу на них, *профессиональная консультация* по особенностям профессий и требованиям, предъявляемым к лицам, желающим получить ту или иную профессию, *профессиональные подбор и отбор* с использованием психологического инструментария (собеседование, тестирование, анкетирование).

Российское законодательство определяет *формы получения общего и профессионального образования*:

- с отрывом и без отрыва;
- семейное образование (образование на дому);
- самообразование (в рамках непрерывного);
- экстернат (ускоренная форма образования).

Для всех форм образования законодательство определяет единый государственный стандарт качества (чем и в каком объеме должен владеть человек по окончании обучения).

*Услуга профессионального образования.* Рассмотрев систему образования, необходимо остановиться на характеристике услуги профессионального образования, ее особенностях, а также осветить экономические проблемы профессионального образования.

*Услуга профессионального образования является товаром особого рода и сохраняет черты общественного блага.* Поэтому потребность в услугах образования как общественного блага выражается через механизм общественного выбора, в виде принимаемых решений поступить в то или иное учебное заведение, на тот или иной факультет, вообще поступить в соответствующее престижное учебное заведение. Такая потребность сильно зависит от мнения родителей и знакомых. Она может сдерживаться правилами приема в учебное заведение, уровнем требований к качеству знаний поступающих, а также деформироваться соответствующей политической государственной поддержки студенчества.

Потребность в высшем образовании приобретает ярко выраженную социальную окраску, так как получение высшего образования во многих странах рассматривается как символ высшего потребительского стандарта и образа жизни среднего класса. В высшем образовании реализуются также возрастающие социальные потребности людей в дальнейшем духовном, интеллектуальном развитии.

Потребность в высшем образовании зависит от масштабов развития других звеньев образования и качества подготовки на предшествующих ступенях образования. Возникает так называемый *внутренний образовательный рынок*, где качество обучения играет роль своеобразной «валюты».

Особенность услуг образования состоит в том, что эффект, который получают человек и общество, трудно оценить количественно. Неопределенность конечных результатов и качественных процессов образования создает трудности для студентов — в правильном выборе профиля подготовки и специальности, преподавателей — в обоснованном отборе студентов, для предприятий — в рациональном наборе специалистов на работу, работодателю часто требуется время, чтобы признать новую специальность.

Еще одной особенностью услуг образования является высокая эластичность спроса на них. Потребители услуг образования могут сознательно урезать свои расходы в пользу других статей потребительского бюджета. После обязатель-

ной системы образования (например, в вузе) потребителям услуг часто приходится сравнивать расходы на учебу с «потерянными доходами», т. е. с доходами, которые они получили бы, работая в народном хозяйстве за время своей учебы. Фактор «потерянных доходов» учитывается теорией человеческого капитала в формулах определения сравнительной эффективности обучения в различных типах учебных заведений.

*Рынок услуг профессионального образования.* Особенность рынка услуг профессионального образования всех ступеней состоит в его неоднородности. Он включает множество сегментных, взаимосвязанных рынков, которые формируются под влиянием различных обстоятельств:

- уровня и ступени образования;
- типа учебного заведения;
- профиля подготовки;
- характера специальности;
- пола, возраста, семейного положения и других факторов.

Рынок услуг системы профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров связан, с одной стороны, с рынком труда, а с другой — с рынками научно-технической продукции и инвестиций.

Несбалансированность между структурой подготовки и потребностями народного хозяйства как в рабочих кадрах, так и в специалистах затрудняет трудоустройство выпускников учебных заведений.

В смягчении дисбаланса структуры рабочей силы и рабочих мест основная роль принадлежит мобильности образовательной системы в целом и особенно системы профессионального образования. Достигается это прежде всего за счет фундаментализации образования, которая обеспечивает приспособление работников к требованиям рынка труда.

Основные направления фундаментализации образования — повышение общей подготовки обучающихся, четкое отслеживание в учебных планах и программах наиболее существенных изменений в науке, технике, технологии, организации труда и управлении по отраслям и сферам деятельности.

Следует иметь в виду, что рынок профессиональных образовательных услуг играет активную роль в формировании перспективной занятости, решая проблему переобучения работников, оказавшихся без работы в связи со структурной

перестройкой экономики и научно-техническим прогрессом. Поскольку рынок профессиональных образовательных услуг связан с рынком научно-технической продукции и инвестиционным и его прогностическая роль высока, он в своем развитии должен опережать имеющийся в данный период рынок труда. Рынок профессиональных образовательных услуг имеет тенденцию приспособления к рынку труда, но в целом профессиональное образование практически слабо поддается регулированию рынком, поскольку рыночные отношения в системе школьной и профессиональной подготовки населения имеют достаточно ограниченный характер.

Вместе с тем вопрос о рынке высококвалифицированной рабочей силы и адекватного реагирования на него системы образования имеет свое социально-экономическое содержание. Обществу и государству далеко небезразлична такая ситуация, когда доля специалистов среди незанятого населения возрастает более быстрыми темпами, чем среди других групп. Велика среди них и так называемая *скрытая безработица*, когда выявляется избыточность определенных профессий специалистов по отношению к оптимальному их числу соответствующего уровня квалификации.

Наличие «резервной армии умственного труда», «лишних» людей с дипломами, которые в условиях рынка оказываются невостребованными, ставит вопросы как перед государством о разработке комплекса мер по их социальной защите, так и перед системой профессионального образования об изменении форм и методов их подготовки. В условиях перепроизводства специалистов в учебных заведениях и падения престижа профессионального, особенно высшего образования и интеллектуальных профессий должен быть найден оптимум между фундаментализацией образования и его профессионализацией.

Рынок образовательных услуг, приспособившись к рынку труда, имеет и свои особенности, обусловленные прежде всего тем, что образование в значительной степени является общественным благом.

Потребителями образовательных услуг являются отдельные лица или группы одновременно обучающихся лиц. Оплата образовательных услуг осуществляется либо непосредственно их потребителями, либо предприятиями, организациями (отраслевое финансирование учебных заведений) и государством

(бюджетное финансирование). До последнего времени оплата образовательных услуг в нашей стране осуществлялась в основном государством. Следовательно, государство является двойным монополистом в образовании: и в сфере производства образовательных услуг, и в сфере их потребления. Это значит, что от государственных институтов власти зависит решение всех основных проблем народного образования: кого, чему и как учить, сколько для этого выделять ресурсов.

*Качество рабочей силы и профессиональное обучение.* Поскольку рынок труда функционирует не изолированно от остальных рынков, вопросы повышения качества рабочей силы занимают ключевое место в решении проблемы конкурентоспособности национальной экономики в целом. Научно-технический прогресс — ключевой фактор современного экономического развития — предполагает в качестве одного из своих важнейших условий кардинальное совершенствование рабочей силы, изменение ее характеристик на рынке труда. При этом особенностью современного состояния российской экономики является то, что в ней процессы рыночных преобразований совпали по времени с необходимостью преодоления значительной отсталости в сфере НТП.

*Качество рабочей силы* — совокупность свойств человека, проявляющихся в процессе труда и включающих в себя квалификацию и личностные характеристики работника: его физиологические и социально-психологические особенности (состояние здоровья, умственные способности), а также адаптированность, в том числе гибкость, мобильность, мотивируемость, инновационность, профориентированность и профпригодность.

Ранее качество рабочей силы традиционно рассматривалось как социальная, общеполитическая, политэкономическая категория с незначительной прикладной ценностью. Вместе с тем в условиях рыночной экономики и в макроэкономическом анализе, и в практической деятельности фирм (организаций) качество рабочей силы стало вполне реальным, структурно организованным, измеряемым понятием.

Основными элементами качества рабочей силы, ее составляющими являются следующие понятия:

- профессиональные знания;
- сноровка (умение, навыки);

- компетентность (уровень квалификации);
- ответственность;
- личностные характеристики.

*Профессиональные знания* определяются уровнем развития человека, основанным на его способностях, образовании, опыте, необходимых для выполнения производственного задания. Сюда относятся способности мыслить и рассуждать, знания о способах действий и возможностях применения необходимых для выполнения работы методов, процессов и средств производства или труда, их правильный выбор, опыт использования или обращения с ними, а также знания производственных связей и отношений.

*Сноровка (умения, навыки)* человека определяется его физическими данными, необходимыми для выполнения производственного задания. Сноровка основана на постановке и тренировке ловкости, опыте и умении приспособливаться. Она выражается в уверенности и точности движений человека.

*Компетентность* — уровень общей и профессиональной подготовки, позволяющий со знанием дела, осведомленностью реагировать на изменяющиеся требования конкретного рабочего места или выполняемой работы. Компетентность человека зависит от его отношения к работе, опыта, стремления и умения пополнять знания. Компетентность, или профессионализм, может изменяться в сторону как повышения, так и снижения.

*Ответственность* определяется добросовестностью, надежностью и тщательностью, которые необходимы для выполнения различных производственных заданий без ущерба для людей и материального ущерба, а также достаточным кругозором, чтобы не допустить возникновения препятствий и нарушений в производственном процессе и структурной организации.

Различают три формы ответственности:

Первая форма ответственности заключается в должном использовании материальных ресурсов и времени, а в случае необходимости в соответствии с установленными методами труда, способами производства и производственных процессов и, кроме того, в соблюдении и установлении необходимых с точки зрения задания связей и контактов с людьми и инстанциями внутри и (или) за пределами предприятия.

Ответственность за работу других заключается в необходимом воздействии на подчиненных работников в целях достижения оптимального результата труда и бесперебойного хода работы. Она включает в себя задачу грамотно использовать, поощрять и оценивать подчиненных работников, руководить ими, наблюдать за ними.

Ответственность работника за безопасность других состоит в том, чтобы распознавать и предупреждать опасность для людей, которые находятся во вверенной ему зоне ответственности и в том, чтобы ставить в известность о возникновении опасности людей, которые ей подвергаются.

Наряду с квалификацией в понятие качества рабочей силы включаются также личностные характеристики — физические данные, умственные способности, специальные наклонности, интересы и характер личности, адаптированность, мотивируемость, профориентированность, инновационность.

Развитие рыночной экономики в России формирует *новые специфические требования к качеству рабочей силы*, определяющие конкурентоспособность работника на рынке труда. Условно их можно разделить на две группы: требования на внешнем и внутреннем рынках труда. К *первой группе* относятся:

- социальная компетентность и нормативно-правовая подготовленность в вопросах построения отношений с работодателем, трудоустройства, социальной защиты, трудовых прав работника, деятельности профсоюзов, пенсионных, страховых и других фондов;
- обладание знаниями законов рыночной экономики, конъюнктуры рынка;
- гибкость, т. е. способность работника быстро реагировать на изменение ситуации на рынке труда;
- территориальная мобильность, выражающаяся в трудовой миграции, связанной со сдвигами в размещении производства и рабочих мест по регионам страны;
- умение самостоятельно принимать правильные решения, в том числе нестандартные, в соответствии с требованиями рынка и нести ответственность за принятие этих решений;
- стремление работника освободиться от жестких групповых стандартов, перейти к менее регламентирован-

- ной трудовой жизни и свободному формированию гибкого индивидуального жизненного цикла;
- способность выбора вида карьеры, сектора экономики (государственного, частного и т. д.) для приложения трудовых или предпринимательских способностей;
  - овладение новой моделью мотивации и системой ценностей (соотношение денежных и неденежных факторов, величина и источники доходов). Рыночная экономика должна создавать такую систему трудовой мотивации, которая утверждает приоритет честного, добросовестного, высокопрофессионального труда и формирует культ знаний, «человеческого капитала».

Ко второй группе требований относятся:

- высокая профессиональная компетентность, интеллектуальный творческий потенциал, способность воспринимать инновации и быть участником нововведений;
- адаптированность работника к быстро меняющимся условиям производства, поливалентное применение имеющихся навыков и знаний. Выделяют два направления адаптации: первичная, т. е. приспособление молодых кадров, не имеющих опыта профессиональной деятельности (как правило, в данном случае речь идет о выпускниках учебных заведений), и вторичная — приспособление работников, имеющих опыт профессиональной деятельности (как правило, меняющих объект деятельности или профессиональную роль, например, при переходе в ранг руководителя);
- готовность работника к процессу непрерывного повышения квалификации, освоению новых знаний;
- универсализация работника, освоение им нескольких специальностей и производственных операций, облегчающее перераспределение рабочей силы как в рамках фирмы, так и в макроэкономическом масштабе;
- профессиональная мобильность, готовность работника в соответствии с требованиями рынка труда быстро освоить новую для себя профессию (например, при сокращении его рабочего места) и воспринять эти изменения как нормальный режим современного производства. Профессиональная мобильность зависит от удовлетворенности своей работой, возраста (молодежь более подвижна), оценки работником ситуации с заня-

тостью на предприятии с учетом положения, складывающегося на рынке труда, уровня развития социально-культурной и бытовой инфраструктуры предприятия, дополнительных мер по социальной защите (нежелание потерять их при увольнении заставляет работника быть более профессионально мобильным) и др.

Процессы накопления и использования качественных характеристик человеческих ресурсов (рабочей силы) изучает *теория человеческого капитала* — одна из современных концепций формирования рабочей силы, разработанная в 50–60-х гг. XX в. американскими экономистами Т.В. Шульцем, Г. Беккером, Дж. Минцером, А. Хансенom и др.

Ядро теории человеческого капитала — положение об аналогии между процессами формирования капитала и рабочей силы. Под человеческим капиталом понимается совокупность знаний, навыков, способностей и мотиваций человека, имеющих экономическую ценность. Они составляют капитал, так как могут служить источником будущих доходов (как денежных, так и психологических). Но это капитал особого рода, так как он воплощается в личности своего носителя и неотделим от нее. Как и в случае обычного капитала, размер капитала может уменьшаться под воздействием износа (физического и морального) и увеличиваться в результате инвестирования. Согласно имеющимся оценкам, объем накопленного человеческого капитала сравним с объемом физического капитала. К основным типам вложений в человека относятся образование, профессиональная подготовка, здравоохранение, поиск информации, рождение и воспитание детей, миграция. Образование и подготовка, обогащая человека знаниями и умениями, увеличивают объем человеческого капитала; охрана здоровья, сокращая заболеваемость и смертность, продлевает срок его «службы»; миграция и поиск информации способствуют переносу деятельности в те сферы, где цены за услуги человеческого капитала выше; рождение и уход за детьми воспроизводят человеческий капитал в следующем поколении.

В узком смысле теория человеческого капитала — экономическая теория образования и подготовки кадров. Различают три эффекта воздействия на производительность: рабочий, распределительный и инноваторский. Обученный работник может, во-первых, продуктивнее выполнять данную работу, во-вторых, лучше распределять материальные

ресурсы и ресурсы своего времени, в-третьих, быть более способным к осуществлению открытий и нововведений.

Центральное место в теории человеческого капитала занимает показатель внутренней нормы отдачи, выступающий аналогом нормы прибыли на физический капитал; он рассчитывается как отношение между приведенными величинами выгод и издержек обучения. По оценкам, в США внутренняя норма отдачи начального образования составляла, как правило, 50–100%, среднего — 15–20, высшего — 10–15%. В 70-е — начале 90-х гг. окупаемость инвестиций в высшее образование упала до уровня 7–8%. В теории человеческого капитала внутренней норме отдачи приписывается роль регулятора в распределении потоков инвестиций между различными типами и уровнями обучения, а также между системой образования и другими сферами экономики. По расчетам, в условиях НТП накопление человеческого капитала происходит опережающими темпами по сравнению с накоплением физического капитала. Это одна из основных воспроизводственных тенденций развития современной рыночной экономики. Теория ЧК оказала непосредственное воздействие на практику государственного регулирования экономики в индустриальных странах. Инвестиции в образование с 60-х гг. стали важнейшим инструментом экономической и социальной политики государства; они рассматриваются как источник экономического роста, средство борьбы с безработицей и бедностью. Специфика (особенности) человеческого капитала состоит в том, что:

- 1) права собственности на человеческий капитал не могут быть переданы;
- 2) затраты на образование связаны с уменьшением свободного времени, т. е. утратой одного из благ для человека;
- 3) изменение человеческого капитала в зависимости от затрат на него невозможно измерить с такой же точностью, что на физический капитал.

Опыт развитых стран показывает, что при прочих равных условиях доходы людей возрастают с увеличением затрат на общее и специальное образование. Это означает, что инвестиции в человеческий капитал обеспечивают рост производительности труда.

При оценке эффективности образования сопоставляют затраты в настоящем и результаты в будущем, для чего должны определяться ценности будущих выгод.

Альтернативной теории человеческого капитала взгляд на образование содержится в *теории образовательных сигналов на рынке труда*, которая связана с проблемой отбора работников, выяснения их производительности до начала трудовой деятельности. В основе этой теории лежат следующие предположения:

- образование не увеличивает способности, производительность работника;
- люди изначально имеют различные способности;
- образование связано с издержками, в том числе моральными;
- для более способных людей приобретение образования связано с меньшими издержками, т. е. издержки на образование и способности находятся в обратной зависимости;
- издержки на отбор работников и выяснение их истинной производительности для работодателей достаточно высоки.

На основе этих предпосылок можно сделать вывод о том, что более высокий уровень образования будет выявлять большую производительность работника, так как при прочих равных условиях из-за того, что у более способного работника издержки на приобретение образования (образовательного сигнала) меньше, он получит большую отдачу от него. Тогда может быть найден такой уровень образования, который служит разделяющим равновесием и отделяет более производительных работников от менее производительных.

На рис. 1.3 кривая  $OC_1$  показывает издержки менее производительного работника (первого) на приобретение образования,  $OC_2$  — издержки более производительного работника (второго),  $W_1$  — уровень заработной платы, соответствующий производительности первого работника,  $W_2$  — уровень заработной платы, соответствующий производительности второго работника. Тогда образовательный сигнал  $e$  позволит работодателю разделить работников, так как менее производительному работнику невыгодно получать образование. Если он не приобретает образование  $e$ , его выгоды больше, чем когда он

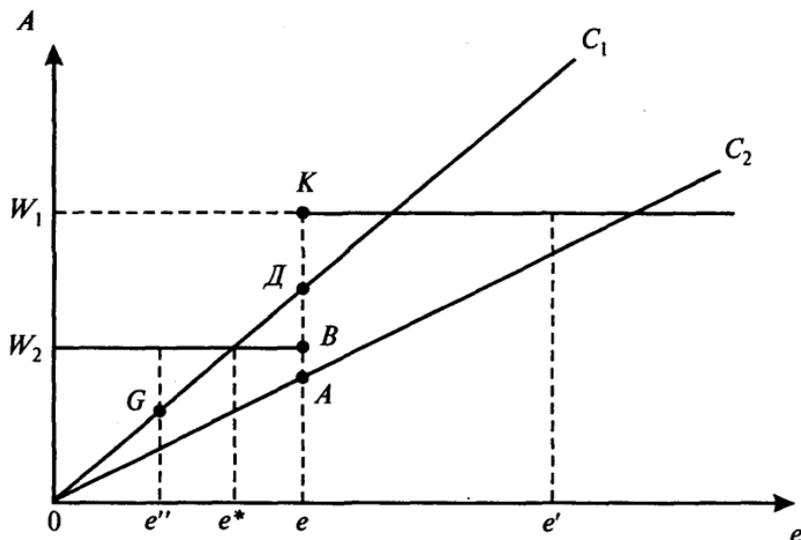


Рис. 1.3. Образовательные сигналы

приобретает образование  $e$ ,  $OW_1 > DK$ , а более производительному, наоборот, выгодно  $AK > OW_1$ .

Образовательный сигнал  $e^*$  будет оптимальным (разделяющим равновесием), так как он позволяет разделить работников и не стимулирует более производительных из них получать излишнее образование и нести дополнительные издержки. Образовательный сигнал  $e''$  не будет срабатывать, такой уровень образования выгодно получать и менее производительным работникам ( $OW_1 > e''G$ ). Образовательный сигнал, сильно превышающий  $e^*$ , например,  $e'$ , будет срабатывать, но плохо. Его получение связано для производительных работников с большими издержками.

*Система подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.* В стране сложилась определенная система подготовки и обучения кадров, удовлетворяющая потребности рыночной экономики в квалифицированных работниках, которая включает в себя подготовку новых работников, переподготовку и повышение их квалификации.

В настоящее время действует система подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, включающая государственную и частную системы профессионально-

технического образования, обучение непосредственно на производстве (внутрифирменное обучение кадров), а также подготовку и переподготовку безработных граждан и незанятого населения в государственных службах занятости.

*Реформирование высшего образования. Болонский процесс.* Начиная с 90-х гг. XX в. ведущие страны мира вступили на путь преобразования своих образовательных систем. Общая тенденция этих преобразований — придание образованию свойств открытости. Наиболее впечатляющие и широкомащтабные изменения происходят на европейском континенте, где в сфере образования рушатся государственные границы и формируется *общеевропейская интегральная система образования в рамках Болонского процесса.*

*Цель Болонского процесса* — расширение доступа к европейскому образованию, дальнейшее повышение его качества и привлекательности, расширение мобильности студентов и преподавателей посредством принятия сопоставимой системы ступеней высшего образования, применения системы учебных кредитов выпускникам вузов общеευропейского приложения к диплому, а также обеспечение трудоустройства выпускников вузов за счет того, что все академические степени и другие квалификации должны быть ориентированы на европейский рынок труда.

Присоединение России к Болонскому процессу дает новый импульс модернизации высшего профессионального образования, открывает дополнительные возможности для участия российских вузов в проектах, финансируемых Европейской комиссией, а студентам и преподавателям высших учебных заведений в академических обменах с университетами европейских стран.

Для полноценного участия в Болонском процессе российской высшей школе предстоит (до 2010 г.) предпринять ряд мер (см. приложение 3), среди которых создание условий для функционирования:

- двухуровневой системы высшего профессионального образования;
- системы зачетных единиц для признания результатов обучения;
- сопоставимой с требованиями европейского сообщества системы обеспечения качества образовательных учреждений и программ вузов;

— внутривузовских систем контроля качества образования и привлечение к внешней оценке деятельности вузов студентов и работодателей, а также создание условий для введения в практику приложения к диплому о высшем образовании, аналогичного европейскому, и развития академической мобильности студентов и преподавателей.

Основные *принципы Болонского процесса*:

1. Автономия с ответственностью: развитие требует, чтобы у европейских университетов была возможность действовать в соответствии с руководящим принципом автономии в сочетании с ответственностью. Таким образом, университеты должны иметь право формировать свою стратегию, выбирать свои приоритеты в обучении и проведении научных исследований, расходовать свои ресурсы, профилировать программы и устанавливать критерии для приема профессоров и учащихся.

Планы завершения создания зоны европейского высшего образования останутся невыполненными или приведут к неравной конкуренции, если во многих странах будут осуществляться непосредственное регулирование, детальный административный и финансовый контроль, касающийся высшего образования.

2. Образование как ответственность перед обществом: зона европейского высшего образования должна строиться на европейских традициях ответственности образования перед обществом, широко и открыто доступе как к постепенному, так и постепенному обучению, образованию для развития личности и обучении в течение всей жизни, гражданственности как краткосрочной, так и долгосрочной социальной уместности.
3. Высшее образование, основанное на научных исследованиях: поскольку научные исследования являются движущей силой высшего образования, то создание зоны европейского высшего образования должно идти одновременно и параллельно с созданием зоны европейских научных исследований.
4. Организация диверсификации предполагает, с одной стороны, бережное отношение к существующему раз-

нообразию национальных систем, типов учебных заведений, направлений и видов подготовки, содержания учебных программ, а с другой — существующее разнообразие не должно быть препятствием на пути интеграционных процессов. Необходимо выработать такие механизмы, которые позволят легко устанавливать сопоставимость квалификаций разных стран при наличии существующих различий в национальных образовательных системах.

*Инвестиции в образование* рассматриваются в настоящее время в качестве ключевого фактора развития любой цивилизованной страны. Теоретическим основанием такого подхода является теория человеческого капитала. Инвестиции в человеческий капитал определяются совокупностью расходов на формирование элементов человеческого капитала — получение образования, профессиональной подготовки, поддержание здоровья и пр. Они могут быть прямыми и сопряженными. Под прямыми инвестициями будем понимать затраты на образование и профессиональную подготовку работников предприятия. К сопряженным можно отнести затраты на медицинское обслуживание и уход за детьми и их воспитание.

Прямые инвестиции в человеческий капитал увеличивают его объем, сопряженные, сокращая заболеваемость и смертность, продлевают срок его «эксплуатации», улучшают условия его функционирования и тем самым повышают отдачу инвестиций. Кроме того, затраты на уход за детьми и их воспитание представляют собой форму воспроизводства «человеческого капитала» в следующем поколении.

Существуют два основных подхода к оценке эффективности инвестиций в человеческий капитал:

1. Методы, аналогичные методике оценки эффективности инвестиций в вещественный капитал (основаны на сопоставлении затрат и выгод). Основными показателями, используемыми в данной методике, являются:
  - чистая приведенная стоимость;
  - индекс рентабельности;
  - внутренняя норма доходности;
  - срок окупаемости инвестиций.

По оценке западных экономистов, норма прибыли на человеческий капитал в среднем составляет 12,1%

в год, в то время как норма прибыли на физический капитал — 10,6%.

2. Метод производственных требований базируется на экспертных оценках требований, которые предъявляет производство к той или иной группе работников, показывает, в какой мере уровень рабочей силы соответствует потребностям производства. Анализ затрат-выгод определяет, какой доход дает каждый доллар, вложенный в человеческий капитал. В одном случае измеряется степень соответствия, а в другом — степень окупаемости, т. е. оба метода удачно дополняют друг друга.

Инвестиции в человеческий капитал как в системе традиционного, так и непрерывного образования материализуются в работнике независимо от того, за счет кого (его самого, работодателя или государства) они осуществляются. Вследствие этого, с точки зрения работодателя, они будут не только неэффективны при уходе работника с предприятия, но могут даже приобрести отрицательную полезность (в случае его появления у конкурентов).

Способом защиты инвестиций в человеческий капитал со стороны работодателя является формирование организационного капитала. Он представляет собой неотделимую от организации совокупность источников информации, формализованных знаний и отлаженных методик внутрифирменного обучения, которая может быть использована независимо от персонального состава коллектива. С этой точки зрения, организационный капитал представляет собой как бы «хранилище» знаний и навыков внутри организации, которое (с некоторыми издержками) может быть использовано любыми, даже недавно привлеченными работниками. Поэтому соотношение темпов прироста человеческого и организационного капитала позволяет оценить эффективность защиты вложений, которые осуществляются работодателем в подготовку рабочей силы для своего предприятия.

Следует учитывать, что на оценку организационного капитала существенное влияние оказывает состояние внешней и внутренней среды предприятия. Так, еще недавно уникальные знания завтра могут стать известными для большинства конкурентов. Процесс формирования организационного ка-

питала во многом определяется параметрами организации труда, системой коммуникационных связей, особенностями внутрифирменного обучения, существующей на предприятии системой занятости и т. п.

### **Контрольные вопросы**

1. Как вы понимаете тезис «образование — это важнейший ресурс государства, фактор формирования и развития человеческих ресурсов и предложения рабочей силы на рынке труда»?
2. Как образование влияет на труд человека, его предприимчивость, накопление новых знаний, доходы людей?
3. Интенсивный путь развития сферы образования связан с качеством подготовки, процессами гуманизации, гуманитаризации и интернационализации образования. Раскройте суть этих процессов.
4. Что понимается в законодательстве под системой образования?
5. Какими блоками представлена образовательная система России? Перечислите составляющие этих блоков.
6. Какие общественные функции выполняет сфера образования?
7. Какие виды образовательных учреждений существуют в России?
8. В чем сущность непрерывного образования и каковы его этапы?
9. Раскройте сущность понятий «профессия», «специальность», «квалификация».
10. Как связаны рынок образовательных услуг и рынок труда?
11. Какими характеристиками можно описать качество рабочей силы?
12. Какие требования к качеству рабочей силы предъявляют внешний и внутренний рынки труда?
13. В чем суть теории образовательных сигналов?
14. Что лежит в основе теории человеческого капитала?

### Тема 3. Предложение труда: сущность, формы, модели

По экономическому содержанию предложение труда (рабочей силы) — это предложение наемным работником принадлежащей ему и неотделимой от него способности к труду, выступающей на рынке труда в качестве товара, покупателю данного специфического товара — работодателю за определенную ставку заработной платы и на определенный период времени.

Предложение рабочей силы как экономическая категория выражает отношения собственности двух вступающих в контакт товаровладельцев: предпринимателя (работодателя) — собственника средств производства и наемного работника — собственника рабочей силы. Формально (юридически) они равноправны в своих отношениях, а экономически неравноправны, но взаимосвязаны и взаимозависимы.

Если спрос на рабочую силу формируется на уровне организации (предприятия), т. е. на микроуровне, то предложение рабочей силы выступает на уровне отрасли или совокупности отраслей (например, промышленности в целом или на уровне национальной экономики), т. е. формируется как макроэкономическая категория. Но начинается формирование предложения рабочей силы с конкретного человека (индивидуума) и по этой причине имеет *индивидуальный характер*. Однако эта ситуация относится только к незанятым и активным безработным, ищущим работу, ибо предложение рабочей силы, уже находящейся в сфере занятости, имеет существенную специфику, связанную с особенностями внутрифирменного рынка труда. Рабочая сила из товара на внешнем рынке труда (объекта купли-продажи), пребывающего в сфере обращения, превращается в фактор производства (человеческий фактор конкретной фирмы). В течение срока трудового договора наемные работники, занятые на конкретном предприятии, не предлагают принадлежащую им рабочую силу, а потребляют, расходуют ее в процессе труда, выполняя конкретные виды труда, создавая продукты и принося прибыль работодателю (предпринимателю). По окончании срока трудового коллективного соглашения работники вновь приобретают статус продавцов рабочей

силы и появляются на внутрифирменном рынке труда в качестве продавцов рабочей силы. И вновь акт купли-продажи рабочей силы закрепляется юридически в новом трудовом коллективном соглашении. Продажа коллективной рабочей силы совершается за столом переговоров между профсоюзом и представителем администрации фирмы (на самом деле работники, занятые в производстве, не исключаются из сферы производства, не покидают ее по окончании срока соглашения). Таким образом, коллективный договор — форма продажи рабочей силы коллектива фирмы и ее предложение имеет групповой (коллективный) характер.

На внешнем (по отношению к внутрифирменному) рынке труда при формировании предложения рабочей силы происходит метаморфоза: индивидуальное предложение рабочей силы незанятых лиц и активных безработных, ищущих работу, принимает вид (по форме и содержанию) совокупного предложения отраслевого или общенационального масштаба. К совокупному объему предложения рабочей силы на рынке труда относится общая численность лиц наемного труда (занятых и незанятых), имеющих и ищущих работу. Объем реализованного предложения рабочей силы зависит от реального спроса на нее. Последний определяется количеством рабочих мест, имеющихся в наличии (высвобождаемых по тем или иным причинам и вновь создаваемых).

Формирование предложения труда в решающей степени связано с трудовой активностью населения. В целом предложение рабочей силы в России остается очень высоким, а доля ЭАН в общей численности трудовых ресурсов рабочего возраста составила в 2002 г. (по результатам переписи населения) 86%, из них занятых в экономике 91% от общей численности ЭАН, безработных — 9%; из общего числа занятых в экономике самозанятость составила лишь 5% (около 3,5 млн человек).

В структуре ЭАН примерно 47% женщин, почти 50% лиц 30—49 лет с высокой работоспособностью, профессионализмом и жизненными интересами. Именно они определяют устойчиво высокое предложение рабочей силы. Кроме того, в структуре ЭАН 14% составляет молодежь до 25 лет и 23% — лица предпенсионного и пенсионного возраста, которые вместе с женщинами первыми пополняют контингент безработных.

Высокое предложение труда в России связано также с низким уровнем доходов населения (т. е. с экономическим фактором), социальным статусом и образом жизни лиц отдельных видов профессионального труда, потребностью в дополнительном доходе. В зоне повышенного риска (по уровню доходов) находится почти каждая четвертая семья (в 24% семей есть только 1 работающий, а в каждой второй такой семье есть дети до 18 лет). Эти группы населения устойчиво будут претендовать на рабочие места. Снижение предложения труда может быть со стороны трудоспособных членов семей, в которых число работающих более 3 человек, а число иждивенцев — минимальное. Таких семей в России чуть более 10%, поэтому они не окажут существенного влияния на снижение совокупного спроса населения на рабочие места; кроме этого, отказ от привычного образа жизни, стержнем которого является работа, привычных ориентиров и традиций вряд ли станет добровольным в ближайшие годы для многих слоев населения.

Для некоторых социально-демографических групп населения потребность (спрос) в рабочих местах объективно является подвижной. Так, спрос молодежи 16–29 лет на рабочие места во многом зависит от возраста и заинтересованности в получении образования. Среди молодежи преобладает ориентация на рыночные формы хозяйствования. Государства разрабатывают специальные программы создания рабочих мест и содействия занятости молодежи. При этом в различных странах учитывается то обстоятельство, что значительная часть молодежи желает работать, обучаясь на очных отделениях учебных заведений. Однако если учесть молодежь, обучающуюся на вечерне-заочных отделениях, которая по своему статусу должна работать, то имеет место излишнее совокупное предложение рабочей силы из числа молодежи.

Наибольшее внимания при оценке масштабов предложения рабочей силы заслуживают женщины как социальная группа (8 из 10 женщин рассматривают работу как источник материального достатка семьи). При этом 70% женщин из полных и 60% женщин из неполных семей (одни воспитывают детей) предпочитают не работать до 3-летнего возраста ребенка, 20% женщин из этих групп хотят иметь работу с удобным режимом работы (неполный рабочий день, гибкий график, работа на дому). Заметному снижению предложе-

ния женской рабочей силы может способствовать государственная материальная поддержка семей с детьми.

Сильно влияют на спрос на рабочие места и масштабы предложения рабочей силы работающие и желающие работать пенсионеры; их число в РФ не уменьшается на фоне ухудшения ситуации с трудоустройством вообще, особенно в отдельных регионах России. Это говорит о том, что потребность экономики в труде пенсионеров не меняется. Причинами спроса пенсионеров на рабочие места являются низкий уравнительный размер пенсии, влияние на нее инфляции, стремление поддержать своим заработком семью.

*Простая модель индивидуального предложения труда.* Экономическая теория труда исследует проблемы, связанные с индивидуальным выбором и поведением человека на рынке труда в зависимости от широкого круга экономических, социальных и психологических факторов.

Простая модель предложения труда исходит из следующих предпосылок:

- все время, которым располагает человек, распределяется на две части: время работы за доход и все остальное, называемое досугом;
- работая, человек получает заработок в соответствии со ставкой заработной платы и отработанным временем;
- совокупный доход работника состоит из заработка и других видов доходов — нетрудовых, не связанных с работой (социальные выплаты, пособия и пр.);
- человек потребляет набор благ, которые он может приобрести на совокупный доход;
- досуг является нормальным потребительским благом (нормой жизни любого человека; время досуга человек тратит исходя из своих потребностей, интересов, возможностей);
- человек максимизирует полезность от потребляемых благ.

Исходя из этого формально простую модель предложения труда можно представить как максимизацию индивидуальной функции полезности:

$$U = u(C, L), \quad \text{где } \frac{\partial U}{\partial C} > 0 \text{ и } \frac{\partial U}{\partial L} > 0,$$

где  $C$  — объем благ, приобретаемый за зарплату и нетрудовой доход;  $L$  — время, затраченное на досуг.

Общий объем времени, имеющийся в распоряжении человека, равен:

$$T = H + L,$$

где  $H$  — время, затрачиваемое на трудовую деятельность.

Существуют и бюджетные ограничения, так как потребляемый набор благ не может стоить больше, чем полученная зарплата и нетрудовой доход, т. е.

$$pC = V + wH,$$

где  $p$  — цена приобретаемых для потребления благ;  $pC$  — их стоимость;  $V$  — нетрудовой доход;  $w$  — ставка заработной платы за единицу отработанного времени;  $wH$  — стоимость всего рабочего времени (рабочей силы).

Исходя из сформулированных ограничений  $pC = V + w(T - L)$ , откуда  $pC + wL = V + wT$ , т. е. полный доход (правая часть уравнения) равен получаемому по данным ценам набору потребляемых благ плюс альтернативной стоимости досуга, измеренной через ставку заработной платы (левая часть уравнения).

Графически функция полезности может быть представлена семейством кривых безразличия ( $J_1, J_2, J_3$  на рис. 1.4) в пространстве «блага-досуг».

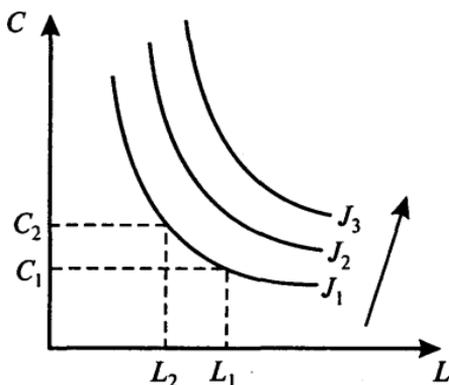


Рис. 1.4. Кривые безразличия в пространстве «блага-досуг»

Кривые безразличия имеют следующие характеристики:  
— каждая кривая соответствует определенному уровню полезности; все комбинации количества досуга ( $L$ ) и благ

(С) на одной кривой приносят одинаковый уровень полезности. Сдвиг кривых в северо-восточном направлении отражает увеличение полезности ( $U_3 > U_2 > U_1$ );

- кривые наклонены вниз слева направо, так как отказ от какой-то части досуга должен быть компенсирован увеличением количества потребляемых благ, и наоборот;
- кривые, отражающие одну функцию полезности, не пересекаются, выполняется условие транзитивности.

Наклон кривой безразличия равен предельной норме замещения досуга благами в данной точке ( $MRS_{LC}$ ) и углу наклона касательной к кривой безразличия в данной точке. Предельная норма замещения досуга благами уменьшается по мере увеличения досуга:

$$MRS_{LC} = \frac{\partial U / \partial L}{\partial U / \partial C} = \frac{\text{Предельная полезность досуга}}{\text{Предельная полезность благ}}$$

Бюджетные ограничения на рис. 1.5 отражает ломаная линия  $abd$ . Отрезок  $ab$  соответствует нетрудовому доходу  $V$ ,  $bd$  — максимально возможному трудовому доходу при условии, что все время отдано работе, наклон отрезка  $bd$  равен ставке заработной платы  $w$  за единицу времени работы.

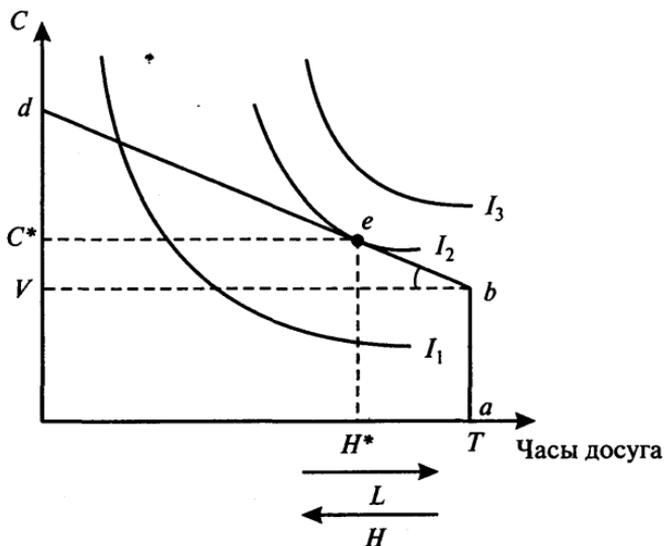


Рис. 1.5. Модель предложения труда

Максимизирующее индивидуальную полезность решение о распределении времени на досуг и работу подчиняется условию

$$\frac{\partial U / \partial L}{\partial U / \partial C} = \frac{w}{p},$$

т. е. максимизирующее полезность количество часов работы  $H^*$  будет соответствовать точке  $e$  (см. рис. 1.5), в которой индивидуальная предельная норма замещения досуга благами ( $MRS_{LC}$ ) равна реальной зарплате, предлагаемой рынком труда.

Таким образом, предложение труда можно представить функцией от ставки реальной зарплаты, реального трудового дохода и объема времени, которым располагает человек:

$$H = h \left( \frac{w}{p}; \frac{V}{P}; T \right).$$

Индивидуальная кривая предложения труда графически изображает зависимость предложения труда от заработной платы.

Вывод кривой предложения труда может быть сделан на основе анализа изменения количества часов работы при увеличении ставки заработной платы (рис. 1.6). Вначале (рис. 1.6, *a*) доминирует эффект замещения (см. тему 5), и при повышении заработной платы от  $w_0$  к  $w_1$  происходит увеличение часов работы от  $H_0$  до  $H_1$ , затем доминирует эффект дохода (см. тему 5), и при увеличении заработной платы от  $w_1$  до  $w_2$  количество часов работы сокращается от  $H_1$  до  $H_2$ . Кривая, которая соединяет все точки, оптимизирующие соотношение «труд-досуг» при различных ставках заработной платы, называется кривой «заработная плата-досуг». Она соответствует кривой «цена-потребление» в теории потребительского спроса.

На рис. 1.6, *б* это же решение о выборе количества часов работы при различной ставке заработной платы изображено в пространстве рынка труда. Увеличение заработной платы от  $w_0$  к  $w_1$  вызывает увеличение предложения труда от  $H_0$  до  $H_1$ , на этом участке кривая предложения труда имеет положительный наклон, увеличение заработной платы от  $w_1$  до  $w_2$  вызывает уменьшение предложения труда от  $H_1$  до  $H_2$  — кривая предложения труда имеет отрицательный наклон.

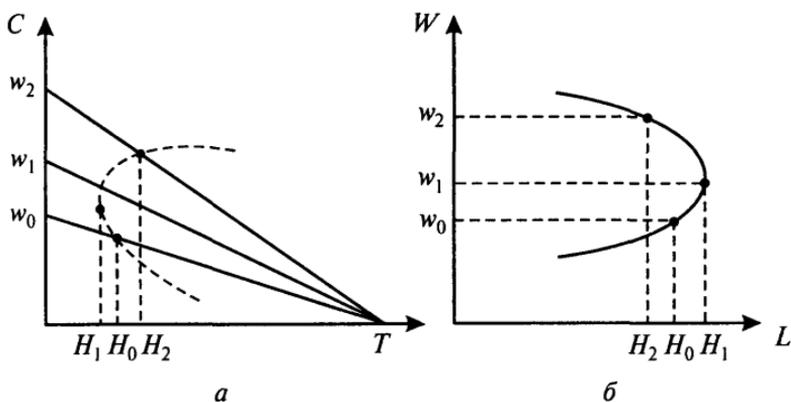


Рис. 1.6. Вывод индивидуальной кривой предложения труда:  
 а — пространство «блага-досуг»; б — рынок труда

Таким образом, индивидуальная кривая предложения труда имеет вид кривой «обратного изгиба».

Если доминирует эффект замещения, то эластичность предложения труда по заработной плате имеет положительный знак, а если эффект дохода, то эластичность предложения труда по заработной плате имеет отрицательный знак.

### Контрольные вопросы

1. Из каких предпосылок исходит простая модель предложения труда?
2. От каких благ ожидается максимальная полезность в модели предложения труда?
3. Чем ограничена полезность потребляемых работником благ?
4. Что показывают кривые безразличия в пространстве «блага-досуг»?
5. Что показывает наклон кривой безразличия?
6. Чему равна индивидуальная предельная норма замещения досуга благами при максимизации полезности часов работы?
7. Что графически изображает индивидуальная кривая предложения труда? Почему ее называют кривой «обратного изгиба»?

#### Тема 4. Индивидуальные и семейные решения трудоспособного населения об участии в предложении труда

В соответствии с моделью индивидуального предложения труда выбор между ситуацией, когда человек не работает, и ситуацией, когда определенное число часов он отдает работе за зарплату, определяется ставкой заработной платы, нетрудовым доходом и индивидуальными предпочтениями между трудом и досугом.

На рис. 1.7 для одних и тех же ставок заработной платы и нетрудового дохода изображены различные индивидуальные предпочтения 2 человек.

На рис. 1.7, а количество часов работы будет  $H_1$  (индивидуальная кривая безразличия  $I_{A1}$  и линия бюджетных ограничений будет касаться в точке  $e$ , соответствующей  $H_1$  часам работы).

На рис. 1.7, б количество часов работы будет нулевым,  $H_1 = 0$  (индивидуальная кривая безразличия  $I_{B1}$  касается линии бюджетных ограничений в точке  $b$ , соответствующей нулевым часам работы). Ситуация на рис. 1.7, б, когда принимается решение не работать, называется «угловым решением». В случае б решение может быть изменено, если ставка заработной платы повысится.

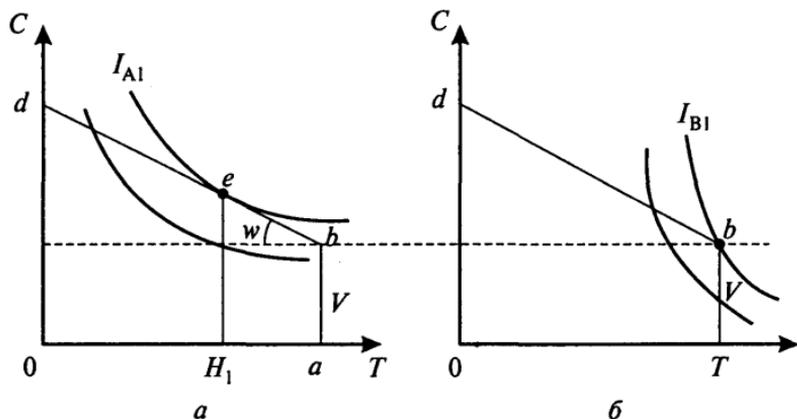


Рис. 1.7. Решение об участии в рабочей силе:  
а — положительное; б — нулевое

На рис. показано:

- $abd$  — бюджетные ограничения (равны полному доходу);
- $ab$  — нетрудовой доход ( $V$ );
- $bd$  — максимально возможный трудовой доход при условии, что все время отдано работе;
- наклон отрезка  $bd$  соответствует ставке заработной платы  $w$  за единицу времени работы.

Минимальная зарплата, при которой человек примет положительное решение об участии в организованной трудовой деятельности, называется *резервной зарплатой* ( $w'$ ).

Если зарплата меньше резервной, то оптимальное количество часов работы ( $H^*$ ), максимизирующее полезность человека, будет нулевым ( $H^* = 0$  при  $w < w'$ ).

Если зарплата больше резервной, то оптимальное количество часов работы будет положительным ( $H^* > 0$  при  $w \geq w'$ ).

Резервная зарплата показывает, сколько денег следует предложить человеку, не участвующему в рабочей силе, чтобы он отказался от части часов досуга и приступил к работе.

На рис. 1.8 резервная зарплата соответствует углу наклона индивидуальной кривой безразличия в точке  $A$  и характеризует предельную норму замещения досуга доходом в этой точке.

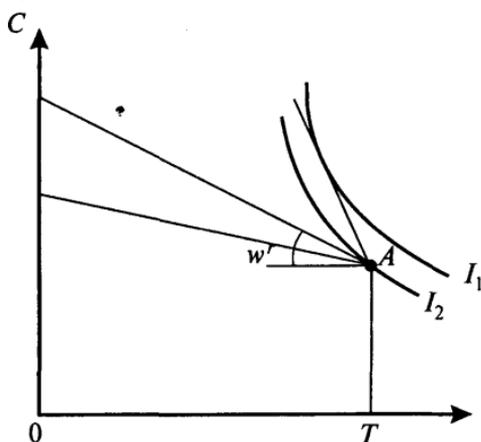


Рис. 1.8. Резервная зарплата

Изменение нетрудового дохода ( $V$ ), показанное на рис. 1.9, меняет резервную зарплату и соответственно оказывает влияние на принятие решения об участии в работе.

Увеличение нетрудового дохода повышает резервную зарплату. Так как досуг рассматривается как нормальное

блага, то увеличение общего дохода будет приводить к увеличению ценности досуга и повышать вероятность «углового решения» об участии в рабочей силе (не работать).

На рис. 1.9 показано, что повышение нетрудового дохода от  $V_1$  к  $V_2$  ведет к сокращению часов работы от  $H_1$  до  $H_0$  в точке  $T$ . Соответственно уменьшение нетрудового дохода оказывает обратное влияние на выбор «работать—не работать».

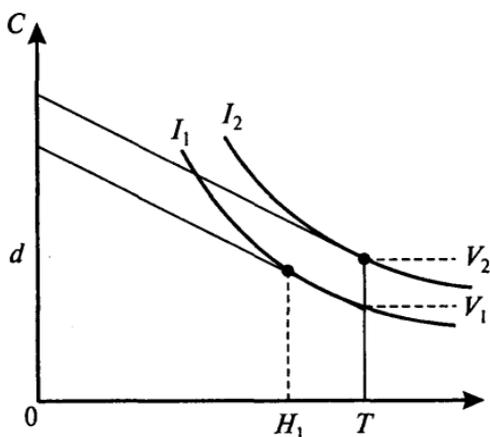


Рис 1.9. Влияние увеличения нетрудового дохода на выбор «работать—не работать»

Простая модель предложения труда «труд—досуг» показывает, что человек извлекает полезность либо из товаров (благ), купленных на денежный доход от работы, либо из свободного времени.

Однако досуг — это набор разных видов деятельности, частью которых является работа в домашнем хозяйстве.

Функция производства в домашнем хозяйстве лежит в основе *моделей распределения времени* и определяет, каким образом произведенные на рынке блага ( $C$ ), купленные на доход от работы, сочетаются со временем ( $D$ ), проводимым дома для производства благ ( $Z$ ), т. е. функция производства в домашнем хозяйстве может быть записана так:

$$Z = z(D, C).$$

При этом имеют место ограничения:

- 1)  $0 \leq D \leq T$ , где  $T$  — все возможное располагаемое время ( $T = H + D$ );

2)  $C \leq wH + V$ , где  $w$  — рыночная ставка заработной платы;  $H$  — часы работы ( $H = T - D$ );  $V$  — нетрудовой доход.

Граница производственных возможностей домашнего хозяйства представлена линией  $abd$  на рис. 1.10. Наклон кривой  $abc$  отражает предельную производительность домашней работы, а наклон линии  $bd$  — предельную отдачу от работы на рынке (т. е. зарплату).

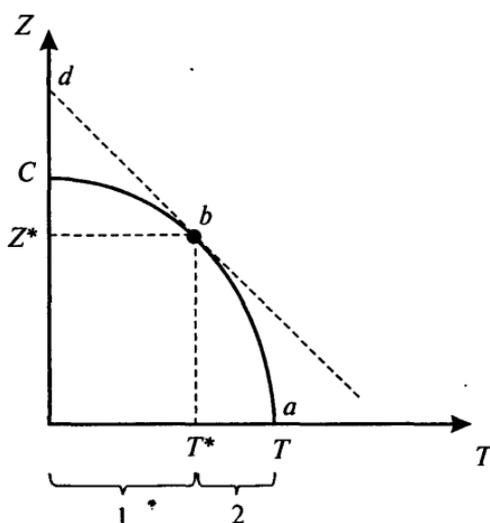


Рис. 1.10. Кривая производственных возможностей в домохозяйстве:

1 — работа за зарплату; 2 — рыночная деятельность

Функция производства в домашнем хозяйстве — лишь часть общей картины, в целом домохозяйство стремится максимизировать не производство благ, а полезность всех участников (домочадцев).

Рассматриваемая модель распределения времени предполагает также разделение всего времени между тремя различными типами его использования: досугом, производством в домашнем хозяйстве, работой за зарплату.

Работа на рынке труда и в домохозяйстве производит блага, которые сочетаются со временем досуга для получения полезности. \*

Получение полезности от потребления благ  $Z$  требует издержек не только на приобретение товаров, но и времени, используемого на потребление этих товаров (а ведь оно могло быть использовано на зарабатывание дохода). Тем самым домохозяйства комбинируют рыночные товары ( $C_i$ ) и время ( $T_i$ ) для производства благ ( $Z_i$ ).

Кроме простой модели индивидуального предложения труда выделяют *три модели семейных решений о предложении труда*:

- «шовинистические», в которых доминирующий член семьи принимает решение о предложении труда независимо от других членов семьи, а остальные члены семьи принимают свои решения, рассматривая его заработную плату как часть нетрудового дохода;
- предполагающие максимизацию общей семейной функции полезности при наличии семейных бюджетных ограничений;
- предполагающие максимизацию индивидуальной полезности при наличии семейных бюджетных ограничений.

В «шовинистических» моделях семейных решений о предложении труда глава семьи независимо от других членов семьи максимизирует свою функцию полезности и находит оптимальное количество часов работы  $H_m^*$ :

$$H_m^* = h_m^* \left( \frac{w_m}{p}, \frac{V_m}{p} \right).$$

Этому количеству часов работы соответствует доход от трудовой деятельности  $Y_m^*$ :

$$Y_m^* = \left( \frac{w_m}{p} \right) H_m^*.$$

Когда  $H^*$  и  $Y^*$  определены, другой супруг максимизирует свою функцию полезности  $U_f = u_f(C_f, L_f)$  исходя из решения главы семьи, при этом его бюджетные ограничения будут включать как собственные доходы, так и нетрудовой доход, в который входят собственно нетрудовой доход семьи  $V_h$  и заработок главы семьи:

$$(w_f/p) H_f + [(V_h/p) + Y_m] \geq C_f.$$

В моделях, предполагающих максимизацию семейной функции полезности при наличии семейных бюджетных ограничений, функция полезности имеет вид

$$U_h = u_h(C_1, C_2 \dots C_k, L_1, L_2 \dots L_n),$$

т. е. максимизируется потребление  $k$  различных благ  $n$  членами семьи. Если цены на блага остаются в неизменной пропорции, то набор благ можно представить в качестве сложного агрегированного блага  $C_h$  и функция полезности примет вид

$$U_h = u_h(C_h, L_1, \dots, L_n).$$

Семейные бюджетные ограничения будут иметь вид

$$\sum_{i=1}^n w_i H_i + V_h \geq \sum_{j=1}^k C_j p_j$$

или с учетом сведения набора потребительских благ в единое агрегированное благо  $C_h$ :

$$\sum_{i=1}^n \left( \frac{w_i}{p} \right) H_i + \left( \frac{V_h}{p} \right) \geq C_h, \text{ при } H_i = T - L_i.$$

Решением этой модели будет множество оптимальных часов работы для каждого члена семьи:

$$H_i^* = H_i^* \left( \frac{w_1}{p}, \frac{w_2}{p}, \dots, \frac{V_h}{p} \right).$$

Таким образом, количество часов работы каждого члена семьи зависит от ставки реальной заработной платы других членов семьи, цены потребительских благ и нетрудового дохода.

Чем выше зарплата одного из супругов, тем меньше при прочих равных условиях склонность второго супруга к участию в рабочей силе, поскольку первый имеет сравнительные преимущества на рынке труда. В то же время решение будет зависеть от вида функции полезности. Чем меньше полезность второй супруг связывает с нерыночной деятельностью, тем более он будет склонен к работе на рынке.

Если внутрисемейный перекрестный эффект замещения равен нулю (т. е. предложение труда никого из членов семьи не зависит от заработной платы других членов семьи), то решение модели примет вид

$$H_i^* = n_i^* \left( \frac{w_i}{p}, \frac{V_h}{p} + \sum_{g \neq i}^n \left( \frac{w_g}{p} \right) H_g \right).$$

В данном случае единственный фактор, при помощи которого другие члены семьи влияют на решение о предложении труда  $i$ -го члена семьи — доход семьи, который теперь образуется из  $V_h$  и суммы трудовых доходов других членов семьи ( $g = 1, \dots, n; g \neq i$ ).

Модели, предполагающие максимизацию индивидуальных функций полезности при семейных бюджетных ограничениях, подчеркивают роль индивидуума в принятии семейных решений. Эти модели рассматривают максимизацию индивидуальной полезности, когда она является функцией индивидуального досуга и семейного потребления.

Один из вариантов таких моделей основывается на модели дуополии. Кривая первого супруга  $H_m/H_f$  и кривая второго супруга  $H_f/H_m$  показаны на рис. 1.11.

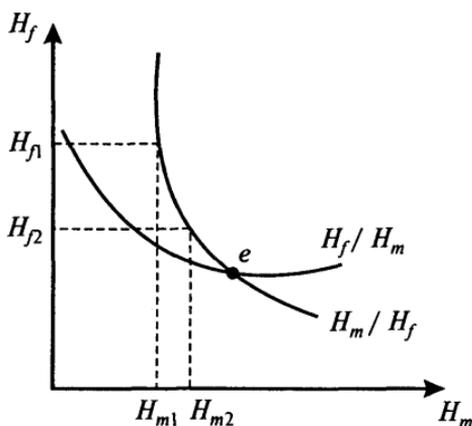


Рис. 1.11. Семейное решение на основе дуополии

Каждая кривая реакции показывает оптимальный (максимизирующий индивидуальную полезность) выбор количества часов работы данным супругом при определенном количестве часов работы другого супруга. Если второй супруг предлагает  $H_{f1}$  часов работы, то оптимальным выбором для первого супруга будет  $H_{m1}$  часов работы. Однако это ре-

шение неустойчиво. В ответ на выбор первым супругом количества часов работы  $H_{m1}$  второй супруг будет оптимизировать свое поведение и выберет  $H_{f2}$  часов работы.

Этот процесс будет продолжаться до тех пор, пока решение о выборе часов работы не будет соответствовать точке  $e$  на кривых реакции супругов ( $e$  — точка пересечения кривых реакции). В данном случае  $e$  — точка устойчивого равновесия для обоих супругов. Но если наклонные кривых реакции обратны, то точка  $e$  не будет точкой устойчивого равновесия. Достаточным условием существования устойчивого равновесия является то, что потребительские блага — это нормальные блага для обоих супругов.

*Вступление человека на рынок труда, как правило, связано с постоянными издержками* (денежными или в виде затрат времени), которые не зависят от количества часов работы, но оказывают влияние на резервную зарплату и количество часов работы, максимизирующих полезность человека.

Постоянные денежные издержки — оплата общественного транспорта, покупка специальной (рабочей) одежды, обуви. После вступления на рынок труда человек сразу несет эти затраты, еще не получив за свою работу заработной платы. Это обстоятельство делает работу на рынке труда для некоторых групп населения менее привлекательной по сравнению с работой в домашнем хозяйстве.

Кроме этого, вступление человека на рынок труда ведет к постоянным затратам времени на проезд на работу и обратно, которые также делают работу менее привлекательной, чем досуг.

Существование постоянных издержек, связанных с вступлением на рынок труда, также ведет к сокращению нетрудового дохода (например, прекращается выплата пособий по поддержке благосостояния лицам, которые имеют доход ниже прожиточного минимума).

### **Контрольные вопросы**

1. *Какая ситуация называется «угловым решением» при выборе индивидуальных предпочтений «работать—не работать»?*
2. *Какая зарплата называется резервной? Что она показывает?*

3. Какое решение примет человек («работать—не работать»), если зарплата меньше резервной?
4. Как влияет нетрудовой доход на резервную зарплату и выбор «работать—не работать»?
5. В чем сущность модели распределения времени?
6. Что стремится максимизировать домохозяйство?
7. В чем суть «шовинистических» моделей семейных решений о предложении труда?
8. От чего зависит количество часов работы каждого члена семьи в моделях, максимизирующих семейные функции полезности?
9. Что рассматривают модели максимизации индивидуальных функций полезности при семейных бюджетных ограничениях?
10. Как постоянные издержки влияют на решение «работать—не работать»?

## Тема 5. Эффекты при изменении масштабов предложения труда

Поскольку досуг — нормальное благо, то изменение совокупного дохода будет также оказывать влияние на количество часов досуга и соответственно на количество часов работы. Изменение количества часов работы, т. е. предложения труда, в ответ на изменение совокупного дохода при неизменных ставке заработной платы и предпочтениях называется *эффектом дохода*. При увеличении совокупного дохода предпочитаемый объем предложения труда снижается, при уменьшении увеличивается, т. е. эффект дохода в предложении труда имеет отрицательный знак:

$$\text{Эффект дохода} = \frac{\partial H}{\partial Y_{w=\text{const}}} < 0.$$

Чистый эффект дохода изображен на рис. 1.12. При возрастании нетрудового дохода с величины, соответствующей отрезку  $ab$ , до величины, соответствующей отрезку  $af$ , предложение труда сокращается с  $H^*$  до  $H'$  часов работы и оптимизация часов работы и досуга определяется  $g$ , точкой каса-

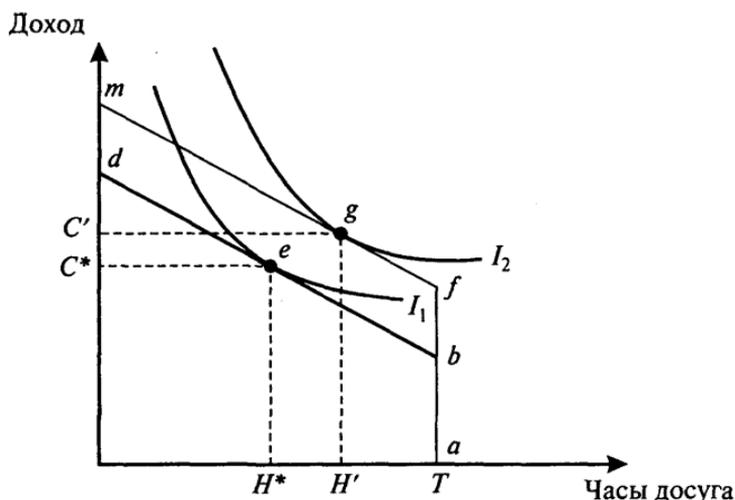


Рис. 1.12. Чистый эффект дохода при увеличении нетрудового дохода

ния новой линии бюджетных ограничений  $afm$  и кривой безразличия  $I_2$ , соответствующей более высокому уровню полезности.

Изменение ставки заработной платы при постоянном совокупном доходе и неизменных предпочтениях меняет альтернативные издержки досуга и соответственно влияет на спрос, досуг и мотивацию к труду.

Изменение предложения труда в ответ на изменение ставки заработной платы при постоянном доходе называется *эффектом замещения*, который имеет положительный знак: при повышении ставки заработной платы предложение труда увеличивается, при уменьшении снижается:

$$\text{Эффект замещения} = \frac{\partial H}{\partial w_{Y=\text{const}}} < 0.$$

Чистый эффект замещения возможен только тогда, когда при повышении ставки заработной платы дополнительные доходы, полученные от этого повышения, изымаются, например, с помощью налогов.

При повышении ставки заработной платы обычно действуют оба эффекта. Увеличение совокупных доходов вызывает действие эффекта дохода и ведет к сокращению коли-

чества часов работы, повышение ставки заработной платы вызывает действие эффекта замещения и ведет к увеличению количества часов работы. Эффекты действуют разнонаправленно, и их совокупное воздействие на предложение труда будет зависеть от абсолютной величины каждого из эффектов.

Когда досуг является нормальным благом, как это предполагается в модели предложения труда, эффекты дохода и замещения действуют в противоположных направлениях. Это означает, что отношение потребителя к досугу принципиально отличается от его отношения к другим благам, для которых, если благо нормальное, эффекты дохода и замещения действуют в одинаковом направлении. Такое отличие возникает из-за того, что увеличение цены досуга делает его относительно более дорогим, но одновременно увеличивает реальный доход, в то время как увеличение цены на другие товары делает их относительно более дорогими и снижает реальный доход.

Уровень участия в рабочей силе реагирует на уровень безработицы. Возможны два случая такой реакции. Первый, когда в периоды высокой безработицы часть людей разочаровываются в поиске работы и уходят с рынка труда, возвращаясь к ведению домашнего хозяйства, учебе или досрочно выходят на пенсию. Такое явление в экономике называется *эффектом отчаявшегося работника*. Второй, когда в периоды высокой безработицы часть людей вступают на рынок труда, чтобы поддержать доход семьи, который мог уменьшиться из-за потери работы основным работником в семье. Такое явление получило название *эффекта дополнительного работника*.

Изменение уровня безработицы влияет на изменение ожидаемой зарплаты и других доходов, поэтому эффекты отчаявшегося и дополнительного работника могут в краткосрочном периоде рассматриваться аналогично эффектам замещения и дохода в предложении труда.

Высокий уровень безработицы означает, что с большой степенью вероятности при потере работы основным работником в семье доход семьи временно сокращается и дополнительные члены семьи будут стремиться выйти на рынок труда, чтобы компенсировать потери дохода. Возникает эффект дохода, который приводит к эффекту дополнительного работника (рис. 1.13, а). Первоначально второй член семьи

(жена) не работает и имеет уровень нетрудового дохода  $V_0$ , который обеспечивается, в том числе зарплатой основного работника в семье (мужа). После того как в результате безработицы муж теряет работу и получает только пособие по безработице уровень нетрудового дохода становится  $V_1$ . При данной рыночной ставке заработной платы для жены  $w$  она примет положительное решение о предложении труда, которое составит  $H_1$ , а общий доход будет равен  $Y_1$ .

С другой стороны, если уровень безработицы высок, то избыточное предложение на рынке труда будет оказывать давление на заработную плату; зарплата испытывает тенденцию к снижению, цена досуга (альтернативные издержки или упущенный доход от неучастия в рабочей силе) временно сокращается и, следовательно, люди стремятся заменить досугом деятельность на рынке труда.

Аналогичный результат может быть получен и тогда, когда зарплата не снижается, но сокращается ожидаемая зарплата при поиске работы за счет того, что вероятность найти рабочее место с приемлемой заработной платой из-за высокого уровня безработицы становится существенно меньше. Возникает эффект замещения, который приводит к эффекту отчаявшегося работника (рис. 1.13, б).

Первоначально для второго работника в семье (жены) предложение труда составляло  $H_0$  при нетрудовом доходе  $V_0$ . Безработица привела к снижению ставки заработной платы

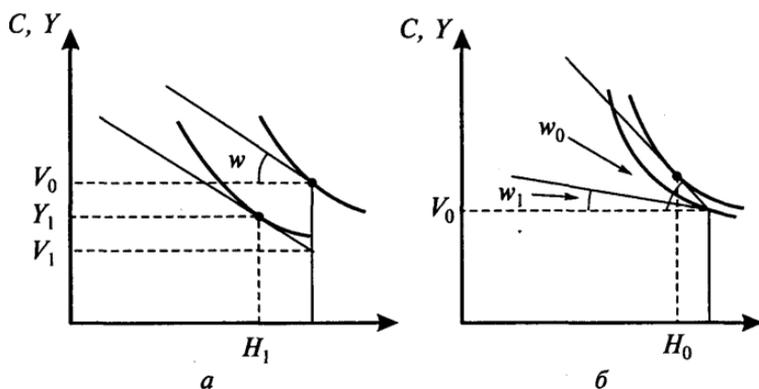


Рис. 1.13. Эффекты дополнительного и отчаявшегося работника:  
 а — эффект дополнительного работника;  
 б — эффект отчаявшегося работника

от  $w_0$  к  $w_1$ . Новая ставка стала меньше резервной заработной платы жены, и она принимает решение не работать.

Эффекты дополнительного и отчаявшегося работника действуют в противоположном направлении, их совокупное воздействие будет зависеть от абсолютной величины этих эффектов. Как правило, эффект дополнительного работника уступает эффекту отчаявшегося, так как тенденция увеличения участия в рабочей силе сокращает возможное число дополнительных работников, снижение же ожидаемой реальной зарплаты и уменьшение количества рабочих мест могут затронуть практически все семьи.

### **Контрольные вопросы**

1. Охарактеризуйте эффекты дохода и замещения. При каком условии имеет место чистый эффект замещения?
2. Какое влияние на эффекты дохода и замещения оказывают увеличение совокупного дохода и повышение ставки заработной платы?
3. Когда досуг — нормальное благо, эффекты дохода и замещения действуют в противоположных направлениях. Что это означает?
4. Степень участия в рабочей силе зависит от уровня безработицы. Что называется эффектом отчаявшегося работника, а какое явление получило название эффекта дополнительного работника?
5. Какую связь имеет эффект дополнительного работника с эффектом дохода? При каких условиях возникает связь между ними?
6. Возникающий эффект замещения приводит к эффекту отчаявшегося работника. Объясните эту взаимосвязь.
7. В каком направлении действуют эффекты дополнительного и отчаявшегося работника? От чего зависит их совокупное воздействие?

## Раздел 2

---

### ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ СПРОСА НА ТРУД

#### Тема 6. **Спрос на труд: сущность, формы, структура, факторы формирования**

Спрос на рабочую силу как элемент механизма рынка труда в общем виде отражает объем и структуру потребностей отдельных предприятий в определенном количестве работников:

- в физических лицах, когда рассматривается как элемент текущего рынка труда, т. е. на каждый момент времени (месяц, квартал, год);
- в среднегодовом исчислении, когда рассматривается как элемент совокупного (национального, по стране) рынка труда.

В последнем случае спрос на рабочую силу отражает время, которое должно быть отработано среднестатистическим работником, как правило, в течение года.

Общий (совокупный) спрос на рабочую силу количественно равен сумме занятых и имеющих вакансии рабочих мест. В свою очередь сумма занятых в экономике страны составляет величину *реализованного*, или *удовлетворенного*, *спроса* на рабочую силу. Количество рабочих мест, остающихся свободными (вакантными) по различным причинам, представляет собой *нереализованный (неудовлетворенный)*, или *резервный спрос*.

Кроме того, на совокупном и текущем рынках труда существует *эффективный спрос* на рабочую силу. Это расчетная величина, определяемая как разность между общим спро-

сом и величиной *излишней численности работников*. Последняя количественно характеризует наличие во всех сферах производства работников, излишних с точки зрения экономической целесообразности. При исчислении масштабов излишней численности работников учитываются многие факторы: потери рабочего времени, связанные с низкой интенсивностью труда, излишние затраты общественного труда, связанные с потерями продукции на стадиях производства, хранения, транспортировки и реализации, устранимые целодневные и внутрисменные потери рабочего времени, рабочее время, потраченное на производство продукции, оказавшейся нереализованной.

Нормальное и стабильное функционирование предприятий и экономики в целом предполагает необходимость определения *потенциального спроса* на рабочую силу с учетом перспектив развития предприятий — расширения производства, его реструктуризации и создания самостоятельных производственных структур (и, следовательно, новых рабочих мест) и т. д. Это предполагает разработку прогнозных моделей потребности (спроса) предприятий в дополнительных работниках в расчете на кратко-, средне- и долгосрочный периоды. Такие модели строятся на основе сложной совокупности факторов, оказывающих влияние на объем, структуру и динамику спроса. При формировании трудового потенциала все предприятия осуществляют прогноз спроса на рабочую силу, целью которого является определение необходимого количества рабочих мест в соответствии со спросом предприятия, особенностями рабочей силы и требованиями производства. Рабочие места должны отвечать условиям труда и формам занятости (полной, неполной) работников. Конкретные рабочие места определяют *структуру спроса на рабочую силу*. Отсюда следует, что спрос на рабочую силу дифференцирован по количеству и профессиональному многообразию видов труда.

В современный период структура спроса чрезвычайно сложна, поскольку в рамках общественного производства существуют десятки тысяч конкретных видов труда, причем их совокупность находится в непрерывном движении и постоянном обновлении. Дифференциация спроса на рабочую силу (труд) возрастает по мере усложнения комплекса выполняемых совокупным работником видов труда и сокращается по мере «сжатия» этого комплекса. Она будет мень-

ше на узкоспециализированных предприятиях и значительно больше на крупных многопрофильных предприятиях. Подвижность и изменчивость структуры спроса вызывают подвижки в структуре предложения рабочей силы.

Укрупненно структуру спроса на рабочую силу можно представить следующими группами (по признаку профессионально-квалификационного уровня нанимаемой рабочей силы): а) на квалифицированную рабочую силу; б) на рабочую силу средней квалификации; в) на рабочую силу низкой квалификации; г) на неквалифицированную рабочую силу.

Исследователи выявляют определенные закономерности в соотношении основных элементов структуры спроса. Так, в условиях интенсивного развития научно-технического прогресса преобладает спрос на квалифицированную и высококвалифицированную рабочую силу, а в условиях низкого технико-технологического производства превалирует спрос на рабочую силу средней и низкой квалификации, а нередко и на неквалифицированный ручной труд.

В российской экономике нарастает процесс вымывания квалифицированных работников из сферы производства, т. е. депрофессионализация рабочей силы. Сокращение численности квалифицированных рабочих в отраслях промышленности страны означает сдвиг в составе совокупной занятой рабочей силы в пользу работников средней и низкой квалификации, а также неквалифицированных рабочих. В структуре спроса, реализуемого через службу занятости, преобладает спрос на малоквалифицированную рабочую силу, тогда как среди ищущих работу по найму значительная часть — лица с высоким уровнем образования и профессиональной подготовки.

Спрос как экономическую категорию рассматривают в связке с понятием «предложение рабочей силы». Без спроса предложение рабочей силы не может быть реализовано. В свою очередь без предложения рабочей силы спрос на нее остается нереализованным (ни количественно, ни качественно). Связь и зависимость между спросом на рабочую силу и предложением есть внешнее выражение связи и зависимости между предпринимателем и наемным работником в их отношениях по поводу купли-продажи рабочей силы. Спрос и предложение в своей взаимосвязи и взаимообусловленности составляют сердцевину рынка труда, его функциональное назначение и экономическую суть связанных с

ним отношений (купли-продажи рабочей силы). В своем единстве и взаимодействии спрос и предложение создают *рыночную основу для производительного потребления товара «рабочая сила»*, которое совершается за пределами рынка труда — в процессе материального и нематериального производства.

Спрос на рабочую силу внешне выступает как *явление субъективное*, продукт и инструмент кадровой политики предприятия — найма работников в требуемом количестве и с необходимыми профессионально-квалификационными качествами соответственно существующим на предприятии и (или) вновь созданным конкретным видам труда. Вместе с тем спрос на рабочую силу имеет *объективную* экономическую основу. Он объективен, поскольку объективно само производство материальных благ и услуг, детерминирующим фактором которого является именно рабочая сила.

Спрос на труд формируется на *различных уровнях общественного производства*. Непосредственно рабочие места создают предприятия различных форм собственности, поэтому передовая линия спроса на рабочую силу пролегает на *микроуровне*, т. е. на уровне первичного звена общественного производства (предприятия, фирмы, организации). Однако при всей важности роли первичного звена в формировании спроса на рабочую силу последний не замыкается на микроуровне. Предприятие, фирма как субъект рынка представляет собой индивидуальный капитал, а их спрос на рабочую силу рассматривается как индивидуальный спрос. Он абсорбирует лишь незначительную величину *предложения рабочей силы*, которое происходит на *уровне отрасли*, а не на уровне отдельного предприятия. Отсюда следует, что наряду с индивидуальным спросом отдельного предприятия существует совокупный спрос на рабочую силу — понятие более емкое по сравнению с индивидуальным спросом.

Совокупный спрос на рабочую силу формируется на основе спроса, реализуемого на различных уровнях. Прежде всего это уровень отдельной фирмы (предприятия), т. е. индивидуальный спрос, предъявляемый на рынке труда индивидуальным капиталом. Величина этого спроса по отношению к суммарной величине предложения рабочей силы, как отмечалось выше, незначительна. Следующая ступень формирования совокупного спроса — *отрасль*, на уровне которой осуществляется предложение рабочей силы, величина

спроса может быть определена как сумма спроса всех индивидуальных фирм, предприятий, функционирующих в этой отрасли.

Однако в масштабах национальной экономики существует комплекс отраслей, предъявляющих спрос на рабочую силу. Кроме того, в экономике происходит объективный процесс межотраслевого перелива капитала из отраслей с более низкой нормой прибыли в отрасли с более высокой нормой, что обуславливает перемещение спроса на труд и соответственно сжатие спроса в отраслях, из которых капитал «ушел», и расширение спроса в отраслях, куда капитал «пришел». Из этого следует, что при определении совокупного спроса на рабочую силу межотраслевые и межрегиональные миграционные движения капитала и труда должны приниматься во внимание, поскольку они обуславливают стихийное перераспределение рабочей силы между отраслями и регионами. В результате этой подвижности (мобильности) падение спроса на рабочую силу в одних отраслях компенсируется его расширением в других. Поэтому *совокупный спрос комплекса отраслей экономики* равен сумме спроса всех отраслей, составляющих данный комплекс.

Современная экономика является экономикой смешанного типа, в ней кроме частного (рыночного) сектора существует и государственный, преимущественно нерыночный сектор, также предъявляющий спрос на рабочую силу на рынке труда. Но *государственный спрос* на труд на общенациональном и региональном уровнях имеет (по сравнению с частным рыночным сектором) существенные отличия. Государственный спрос на рабочую силу подразделяется на две основные группы: 1) спрос в сфере материального производства; 2) спрос в сфере нематериального производства.

Спрос в сфере материального производства охватывает рынок товаров и рынок труда сферы производства, обращения, конкуренцию и малый бизнес, финансы и кредит, условия труда и трудовые отношения, т. е. практически все сферы экономической жизни общества, которые регулируются государством на постоянной основе и в широких масштабах. Наличие в экономике государственного сектора означает, что государство выступает в экономической сфере в качестве предпринимателя и предъявляет спрос на рабочую силу.

Вторая группа — государственный спрос на рабочую силу в сфере нематериального производства. В рамках государственного сектора находятся отрасли по сути нерыночного характера. Это отрасли социальной сферы: образование, здравоохранение, культура и т. д. К нерыночным отраслям, находящимся в зоне государственного спроса на рабочую силу, относятся отрасли госслужбы или аппарат государственного управления на всех уровнях его существования (федеральном, региональном, местном). Спрос на рабочую силу в отраслях социальной сферы государственного сектора экономики имеет свои особенности. Так, если на уровне индивидуальных фирм (предприятий) и в рамках всего отраслевого комплекса спрос на рабочую силу определяется эффективностью производства, прибылями фирм, то в отраслях социальной сферы государственный спрос определяется потребностями общества в квалифицированных кадрах для обеспечения нормального функционирования указанных отраслей и удовлетворения социальных целей общества.

Таким образом, процесс формирования совокупного спроса на рабочую силу складывается из следующих составляющих:

- а) индивидуального спроса отдельно взятой фирмы (предприятия);
- б) суммарного индивидуального спроса предприятий данной отрасли;
- в) суммарного спроса всего комплекса отраслей частного сектора экономики;
- г) государственного спроса в сфере материального производства;
- д) государственного спроса в отраслях социальной сферы и государственного управления.

Спрос в рамках национальной экономики (или совокупный спрос на рабочую силу в целом) складывается из суммы спроса в рамках частного сектора и суммы спроса в рамках государственного секторов экономики.

Определение совокупного спроса имеет принципиальное значение не только в теоретическом, но и в практическом отношении; оно связано с разработкой и реализацией экономической политики государства. Величина совокупного спроса на рабочую силу за конкретный период, соотношенная с общей численностью рабочей силы или величиной ее совокупного предложения труда, позволяет определить уро-

вень занятости экономически активного населения и масштабы безработицы. Следовательно, категория совокупного спроса на рабочую силу выступает в качестве основы и неперемennого условия государственного регулирования рынка труда, занятости и безработицы.

Рассмотрим *факторы формирования спроса на рабочую силу*. К числу глобальных факторов расширения спроса на рабочую силу относится экономический рост, который предполагает не простое, а расширенное воспроизводство материальных благ, постоянное увеличение объемов выпускаемой продукции, наращивание капитальных вложений и постоянное вовлечение в сферу занятости дополнительных работников, т. е. расширение спроса на труд.

К *макрофакторам* относятся также жесткость кредитно-денежной политики, свертывание убыточных производств, процессы приватизации и акционирования, структурные изменения в производстве.

К числу факторов, определяющих объем, структуру и динамику спроса на *микроуровне* относятся спрос на производимую предприятием продукцию, ее прибыльная реализация, эффективность функционирования предприятия в конкурентной среде, которая измеряется нормой и массой получаемой прибыли.

В экономической теории связь между спросом на продукцию фирмы и спросом фирмы на рабочую силу может быть выражена следующей закономерностью:

- чем выше спрос на продукцию фирмы (и, следовательно, выше эффективность ее функционирования), тем больше объем спроса на рабочую силу;
- чем меньше спрос на продукцию фирмы, тем меньше спрос на рабочую силу.

Однако в реальной практике хозяйственной деятельности предприятий (фирм) рост спроса на рабочую силу неадекватен росту эффективности (прибыльности) их производственной и рыночной деятельности. Спрос на рабочую силу повышается не в той же самой пропорции, что и спрос на продукцию фирмы. Как правило, он отстает от роста спроса на продукцию. Более того, возникает ситуация, когда эффективность производства, измеряемая прибылью, растет, а спрос на труд остается неизменным и даже падает.

Опыт стран с развитой рыночной экономикой свидетельствует, что в рыночной экономической системе на мик-

ро- и макроуровнях существуют *ограничители спроса на рабочую силу*. К их числу относятся научно-технический прогресс, рост производительности общественного труда, внутриотраслевая и межотраслевая конкуренция, цены на продукцию предприятия.

В экономической теории связь между ростом цен на продукцию предприятия и расширением спроса на рабочую силу очевидна, но на практике она не столь жесткая и прямолинейна. Это следует из того, что при оценке действительной роли цены в формировании спроса на рабочую силу учитывают:

- 1) *эластичность спроса*, т. е. количественную меру изменения величины спроса при изменении цены товара (или соотношение темпов увеличения спроса и темпов роста цен). Если спрос эластичен (величина спроса изменяется быстрее, чем цены), то увеличение спроса на продукцию предприятия окажет позитивное воздействие на объем и динамику спроса на рабочую силу. Если цены на продукцию растут быстрее, чем изменяется спрос, то последний становится неэластичным и позитивного эффекта (роста спроса на рабочую силу) не будет;
- 2) *границы движения цен* — повышение цен на продукцию не может быть безграничным, оно имеет свои пределы. Величина спроса изменяется в обратном отношении к цене: чем выше цена товара, тем ниже спрос, и наоборот, чем ниже цена, тем выше спрос. Позитивный эффект (увеличение спроса на рабочую силу) от повышения спроса на продукцию и роста цен может быть достигнут при условии, что спрос на продукцию будет высокоэластичным, а движение цен в сторону роста будет происходить в пределах конкурентоспособности товаров;
- 3) *цену спроса на труд* — величина и динамика спроса фирмы на труд зависят от цены на продукцию и самого труда.

Величина цены труда и ее динамика существенно влияют на все основные категории, от которых зависят объем, структура и динамика спроса фирм на рабочую силу — на предельную производительность, предельный продукт труда и т. д.

В экономической теории в условиях совершенной конкуренции цена спроса на труд определяется так называемой

*равновесной ценой труда* или средней ставкой заработной платы по каждому конкретному виду труда. В действительности условий совершенной конкуренции никогда не существовало; по этой причине определение цены труда осуществляется в условиях несовершенной конкуренции под мощным воздействием таких факторов, как монополия спроса на труд, монополия предложения труда, которую устанавливают сильные профсоюзы и, наконец, государственное регулирование рынка труда, в частности, путем законодательства о минимальной заработной плате. Цена спроса на труд (ставка заработной платы) может определяться фирмой по каждому используемому виду труда на основе концепций предельной производительности и предельного продукта труда, т. е. исходя из расчетного соотношения этой цены и прогнозируемой (ожидаемой) прибыли.

Зависимость спроса фирмы на рабочую силу от величины и динамики заработной платы является важнейшим элементом рыночных отношений в сфере труда. В этой зависимости возможны две основные ситуации:

- 1) высокий уровень заработной платы;
- 2) низкая зарплата. Высокая зарплата негативно воздействует на движение спроса на труд. Эта ситуация на рынке труда обусловлена *законом спроса*, суть которого сводится к следующему: чем выше цена товара «рабочая сила», тем ниже спрос, и наоборот, чем ниже цена, тем выше спрос на данный специфический товар.

Однако действие закона спроса на рынке труда не столь однозначно. В действительности постоянно существует (с учетом всех факторов роста эффективности производства, прежде всего производительности труда) возможность увеличения спроса фирм на рабочую силу при высоком уровне заработной платы. Это подтверждает опыт послевоенного экономического развития западных стран, где зарплата росла с одновременным ростом уровня занятости трудоспособного населения, а безработица удерживалась в пределах социально приемлемой нормы.

Роль низкой зарплаты в формировании спроса на рабочую силу противоречива. Понижение уровня зарплаты не влечет за собой автоматического расширения спроса на рабочую силу (это доказал Дж. М. Кейнс). Существуют экономические, социальные и правовые факторы, ограничивающие эту зависимость:

- 1) снижение зарплаты означает падение покупательной способности потребителей и, следовательно, уменьшение емкости внутреннего рынка, что в свою очередь затрудняет сбыт продукции и сокращает норму и масштабы прибыли, это не способствует расширению спроса на труд;
- 2) сведение зарплаты до минимального уровня подрывает процесс воспроизводства качественной рабочей силы, что в конечном счете ведет к падению эффективности производства;
- 3) низкая зарплата разрушает мотивацию к высокопродуктивному труду, вызывает высокую текучесть рабочей силы, наносит экономический ущерб хозяйствующим субъектам;
- 4) низкая зарплата «подогревает» склонность работодателей (предпринимателей) к расширению спроса на труд, но не стимулирует при этом предложение рабочей силы («сжимает» его), что ведет к усиленному оттоку рабочей силы с предприятий, массовому сокращению занятости;
- 5) государство законодательно регулирует минимальный уровень оплаты труда, который создает социальную защиту лиц наемного труда от произвола работодателей и попыток понижения оплаты труда за пределы установленного законом минимума даже под благовидным предлогом расширения спроса на рабочую силу и сокращения безработицы;
- 6) снижение уровня зарплаты может привести к нарастанию социальной напряженности в трудовых коллективах, забастовкам и ощутимым экономическим потерям. Однако Кейнс еще в 30-х гг. XX в. отмечал, что путем повышения цен на товары можно снизить реальную зарплату наемных работников при сохранении номинальной.

### **Контрольные вопросы**

1. *Что отражает спрос на рабочую силу и каким он может быть по виду?*
2. *Чем определяется структура спроса на рабочую силу?*
3. *Какие особенности имеет государственный спрос на труд на общенациональном и региональном уровнях?*

4. Из каких составляющих складывается процесс формирования совокупного спроса на рабочую силу?
5. Назовите факторы формирования спроса на труд на макро- и микроуровнях.
6. Дайте количественную и качественную характеристики спроса на труд.
7. Какие ограничители спроса на труд вы знаете?
8. Как эластичность спроса, цены на продукцию и цена труда влияют на формирование спроса на труд?
9. Можно ли однозначно рассматривать высокий уровень заработной платы в качестве главной причины снижения уровня занятости?
10. Верен ли тезис Дж. М. Кейнса о том, что сокращение заработной платы не обязательно приведет к увеличению занятости?

### **Тема 7. Особенности воспроизводства рабочих мест (спроса на труд)**

Спрос на труд является агрегированным показателем, в котором скрыто множество экономических явлений и процессов, порождающих этот спрос, и возникает в силу наличия рабочих мест как таковых. Движение рынка труда в значительной мере производно от движения рабочих мест и процесса их воспроизводства (формирования, функционирования, выбытия, резервирования и т. д.).

Для полноценного анализа движения системы рабочих мест исследователями введены понятия «физическое» и «экономическое» рабочие места.

*Физическое (индивидуальное) рабочее место* — это зона, оснащенная необходимыми техническими средствами, предназначенными для осуществления трудовой деятельности 1 исполнителя в 1 смену. Коллективное рабочее место состоит из индивидуальных.

Вещественное наполнение физического рабочего места — набор орудий и предметов труда, необходимых для 1 работающего в 1 смену. Наличие физического рабочего места является необходимым, но не достаточным условием обеспечения занятости 1 работнику. Для трудовой деятельности необходим комплекс ресурсов и условий производства:

рабочее место, энергия, материалы, регламентирующая информация, предметы труда, фонд зарплаты. Физическое рабочее место может быть в наличии, но из-за спада производства, отсутствия спроса на продукцию, а также материалов, энергии и т. д. спроса на труд может и не быть. С другой стороны, физическое рабочее место может быть одно, но из-за его высокой доходности или в силу технологической необходимости оно будет эксплуатироваться в 2 или 3 смены, что влечет за собой создание соответствующего числа рабочих мест, которые целесообразно называть экономическими рабочими местами.

Таким образом, под *экономическим рабочим местом* понимается возможность обеспечения занятости 1 работнику. Следовательно, потребность экономики в рабочей силе определяется числом экономических рабочих мест.

Физическое рабочее место можно представить как в вещественной, так и в стоимостной форме. Стоимость рабочего места можно оценивать в текущих и сопоставимых ценах. Поскольку важна не стоимость физического рабочего места сама по себе, а прежде всего стоимость вводимого физического рабочего места (последнюю можно рассчитать лишь на базе текущих капитальных вложений), то стоимость физического рабочего места оценивают в текущих ценах. В этой связи часто используемое в научной литературе понятие средней стоимости рабочего места некорректно, ибо вновь создаваемые и старые рабочие места сильно различаются как по вещественному составу, так и по стоимости. Выбывающие физические рабочие места оцениваются в тех же ценах, что и вводимые, однако поскольку выбывающие фонды распределены по времени ввода, то их оценка в действующих ценах возможна лишь специальными методами моделирования.

*Воспроизводство физических рабочих мест* в первую очередь зависит от инвестиционных возможностей экономики, которые определяются типом воспроизводства совокупного общественного продукта. Простое воспроизводство — это непрерывное повторение в тех же масштабах величины созданного продукта и размера действующего капитала, в том числе количества рабочих мест. Расширенное воспроизводство означает увеличение производства совокупного общественного продукта за счет накопления, под которым понимается процесс превращения прибавочной стоимости в капитал. Накопление идет на увеличение двух основных факторов производства — средств производства и рабочей силы, причем эти

факторы могут в определенных пределах взаимозаменять и дополнять друг друга. Пропорции между факторами производства (по трудовой теории стоимости) характеризуются техническим и органическим строением производства. Процесс накопления влияет на занятость и, следовательно, на потребность (спрос) в рабочей силе. Если накопление капитала связано с увеличением абсолютной и относительной доли средств производства — технического фактора производственного процесса (например, с приобретением нового оборудования, техники, технологии), то в структуре производства (его органическом строении) происходит уменьшение относительной потребности (спроса) в работниках. Приобретаемые новая техника и технология не нуждаются в прежнем объеме живого труда, так как обладают более современными производственными характеристиками (например, станки с автоматическим программным управлением). Если техническая структура производства (в его органическом строении) остается постоянной, то потребность в работниках растет по мере накопления капитала (прибыли). Интенсивность процесса накопления определяется фазой экономического цикла (подъемом или спадом экономической активности), на которой находится данная экономика. Циклы в разных странах существенно отличаются друг от друга продолжительностью и интенсивностью. Если экономика находится в фазе подъема, когда валовые инвестиции превышают амортизацию основных фондов, можно говорить о расширенном воспроизводстве рабочих мест, по крайней мере в качественном аспекте. Если экономика находится в статичном состоянии, а валовые инвестиции и амортизация равны, то сохраняется сложившаяся структура рабочих мест. В депрессивной экономике валовые инвестиции, как правило, меньше амортизации, т. е. происходит процесс деинвестирования и сокращения физических рабочих мест.

Таким образом, движение физических рабочих мест определяется движением основных фондов, а циклы воспроизводства основных фондов формируют циклы движения физических рабочих мест.

Обновление основных фондов осуществляется с учетом жизненного цикла продукции и жизненного цикла самих фондов. Последний состоит из трех стадий:

- 1) физическое снашивание фондов и передача их стоимости продукту (начисление амортизации);
- 2) постепенное превращение перенесенной на продукт стоимости в деньги, их обособление (накапливание) в

фонде амортизации. До тех пор, пока фонды не заменены новыми (т. е. продолжают действовать в натуральной форме), движение их стоимостей происходит по названным стадиям, не совпадающим по времени (на некоторые основные фонды амортизация начисляется полностью, но они продолжают служить, другие фонды могут быть заменены будучи недоамортизированными);

3) обновление (возмещение) фондов в новой натуральной форме.

Жизненный цикл продукции существенно влияет на жизненный цикл основных фондов. Быстрая смена видов продукции требует быстрой замены фондов, для чего применяется политика ускоренной амортизации. Фактором ускорения жизненного цикла основных фондов являются их моральное старение и появление нового более эффективно-го оборудования, способного обеспечить экономию совокупного труда.

Процесс воспроизводства физических рабочих мест зависит и от технологического уровня вновь создаваемых рабочих мест. При внедрении трудосберегающих технологий даже в фазе экономического роста число физических рабочих мест может сокращаться, и наоборот, в фазах спада и депрессии, когда технологический уровень может снижаться, а трудоемкость производства увеличивается, число физических рабочих мест может расти.

Проведение экономической политики в России в 1992—1994 гг. в русле монетаристской теории<sup>1</sup> (хотя и не в чистом виде) привело к тому, что стагнация задействованной в народном хозяйстве системы физических рабочих мест постоянно углублялась. Инвестиции в экономику за эти годы

---

<sup>1</sup> Странники монетаристской теории исходят из того, что решающее значение в функционировании рыночного механизма принадлежит денежной сфере, а в качестве причины, порождающей циклические колебания (в теории цикла), по их мнению, выступает не колебание совокупного спроса, а изменение денежной массы. В отличие от монетаристов, сторонники концепции государственного регулирования, которая во многом совпадает с концепцией регулирования Кейнса, полагают, что необходимо использовать формы прямого и косвенного вмешательства государства в экономическую жизнь, в том числе осуществлять государственное регулирование спроса на рабочую силу.

снизились почти на 60%. Происходило быстрое обесценение основного капитала, органическое и техническое строение производства падало. Но какой теории воспроизводства ни придерживаться, очевидно, что сокращавшаяся инвестиционная деятельность не только означала дальнейшее ухудшение морально устаревшего и физически изношенного производственного оборудования, но и вызывала снижение потребности в продукции инвестиционного комплекса, которое по цепочке межотраслевых связей трансформировалось в общее снижение спроса, а следовательно, и эффективного спроса на рабочую силу. Глубина инвестиционного кризиса в стране в решающей степени определялась низкой инвестиционной активностью государственного сектора экономики и еще более низкой активностью негосударственного.

Сложившийся традиционный механизм воспроизводства физических рабочих мест, основывавшийся на государственных инвестициях, сегодня полностью изжил себя, а новый еще не работает или работает очень слабо. Результативность инвестирования за счет централизованных средств, как правило, в 2 раза ниже среднего уровня, а за счет льготных инвестиционных кредитов — в 4–5 раз ниже, чем за счет инвестируемых предприятиями собственных средств. Инвестиционные кредиты зачастую просто «проедаются» предприятиями, так как в дилемме между необходимостью платить зарплату и заботой о развитии предприятия чаще выбирают первое.

В последние годы резко усилились процессы некомпенсированного выбытия промышленно-производственного потенциала, в том числе физических рабочих мест. Начиная с 1991 г. их выбытие в большинстве отраслей превышало ввод новых. Этот процесс можно было отнести к структурной перестройке экономики, если бы структура производства, физических рабочих мест и занятости менялась в прогрессивную сторону (высокотехнологичных и прогрессивных отраслей машиностроения, приборостроения, электротехники). Пока же преобразования в сфере производства и занятости носили ярко выраженный регрессивный характер: росла доля занятых в сырьевых отраслях, резко сокращалась занятость в высокотехнологичных. В структуре рабочей силы в материальном производстве возросла доля работников, занятых на ремонте и обслуживании простаивающих мощностей.

Сокращение спроса на рабочую силу происходило не только за счет сокращения числа физических рабочих мест по причине выбытия основных фондов, но и за счет сокращения экономических рабочих мест, прежде всего за счет высвобождения излишней численности работников. Сокращение числа экономических рабочих мест было типично практически для всех отраслей материального производства, а в непродуцированной сфере оно происходило в основном в науке и научном обслуживании.

Главным рычагом бесконтрольного сокращения спроса на рабочую силу являются предотвращение дальнейшего спада производства, оживление экономической конъюнктуры и переход экономики из стадии кризиса в стадию стабилизации, что в свою очередь требует проведения целенаправленной кредитно-денежной, бюджетной, структурной и инновационной политики. Реальным резервом роста экономических рабочих мест является повышение коэффициента использования уже существующих производственных мощностей. Для того чтобы повысить эффективность экономики и обеспечить новые сферы приложения труда, необходимо определить динамично развивающиеся производственные секторы, куда бы перетекали ресурсы капитала и труда, и оказывать им государственную поддержку. При этом, по мнению специалистов, не следует стремиться к поспешному и непродуманному сворачиванию неэффективных производств на том основании, что они могут оказаться нерентабельными. Кроме очевидных социальных издержек это ведет к потере накопленного производственного и интеллектуального потенциала страны.

Первоочередной задачей по остановке падения инвестиционной активности предприятий является необходимость обеспечения устойчивости их собственных источников накопления, прежде всего амортизации и прибыли.

Существенные возможности создания в сжатые сроки новых рабочих мест без долговременных крупных инвестиционных проектов заложены в малом бизнесе.

Для реализации этих задач должны быть задействованы государственные механизмы регулирования в области *налогообложения* (освобождение от налогов либо льготное налогообложение прибыли предприятий, направляемой на развитие производства, для обеспечения эффективной занятости насе-

ления налоговая поддержка расходов нового владельца, берущего на себя бремя ликвидации убыточности предприятия), в области амортизационной политики (переоценка основных фондов, индексация амортизационных средств предприятий, распространение практики ускоренной амортизации основных фондов в отраслях и производствах, решающих задачи структурной перестройки экономики), в области кредитной политики (для повышения привлекательности заемных средств в реконструкцию и техническое переоснащение производства, льготного долгосрочного кредитования инвестиций, направляемых на развитие приоритетных производств и проектов в области занятости).

### **Контрольные вопросы**

1. Что понимают под физическим и экономическим рабочим местом? Что их принципиально отличает?
2. В чем суть воспроизводства физических рабочих мест?
3. Какие государственные механизмы должны быть задействованы для повышения инвестиционной активности предприятий в целях создания новых рабочих мест?

## **Тема 8. Моделирование объемов спроса на труд (простая и расширенная модели)**

Спрос на труд определяется как количество труда, которое работодатель желает использовать в данный период времени за определенную ставку заработной платы.

Как фактор производства спрос на труд является производным спросом, так как решение об объеме используемого труда зависит от решения об объеме производства материальных благ и услуг.

Простая модель спроса на труд основана на следующих предпосылках:

1. Целевой функцией фирмы является максимизация прибыли.

2. Поведение фирмы описывается производственной функцией двухфакторного типа (факторы — труд и капитал).
3. Фирма действует на конкурентном рынке благ и рынке труда.
4. Издержки фирмы на труд состоят только из заработной платы работников.

В *краткосрочном периоде* производственная функция фирмы определяется только одним переменным фактором — трудом ( $L$ ), т. е.

$$Q = f(L).$$

Прибыль фирмы равна

$$p = R - C,$$

где  $R = Q_p = f(L) p$ , а функция издержек фирмы на зарплату

$$C = wL,$$

где  $C$  — затраты фирмы на заработную плату;  $w$  — номинальная ставка заработной платы 1 работника;  $L$  — количество труда (численность работников);  $p$  — цена продукта труда, определяющая величину реальной зарплаты ( $w/p$ ).

Из условий максимизации прибыли (в соответствии с экономической теорией) следует, что:

- 1) предельный денежный продукт труда ( $MRP_L$ ) равен предельным издержкам на труд (заработной плате —  $w$ );
- 2) максимум прибыли достигается тогда, когда предельный продукт труда в натуральной форме (или физический продукт труда  $MP_L$ ) равен реальной зарплате ( $w/p$ ).

При этих условиях работодателю выгодно продолжать найм работников до тех пор, пока предельный продукт труда в натуральной форме превышает реальную заработную плату ( $MP_L > w/p$ ), и невыгодно, когда они сравниваются ( $MP_L = w/p$ ). Если предельный продукт труда в натуральной форме меньше реальной заработной платы ( $MP_L < w/p$ ), то работодателю выгодно уволить часть работников, т. е. сократить количество используемого труда до уровня, при котором предельный продукт будет равен предельным издержкам труда.

Таким образом, объем нанимаемого труда в зависимости от заработной платы определяется через предельный про-

дукт труда, при этом кривая спроса на труд в краткосрочном периоде равна кривой предельного продукта труда. На рис. 2.1 показана кривая предельного денежного продукта труда  $MRP_L$ , которая получается умножением предельного физического продукта труда  $MP_L$  (при каждом данном объ-

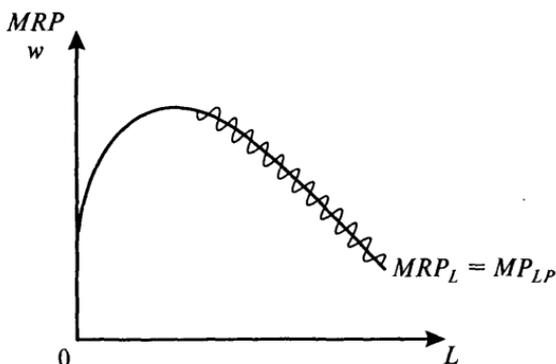


Рис. 2.1. Предельный продукт труда и кривая спроса на труд фирмы

еме труда) на постоянную цену продукта  $p$  (при условии конкурентного рынка благ).

Кривая предельного денежного продукта труда  $MRP_L$  фактически является кривой спроса на труд, но кривая спроса на труд будет соответствовать только нисходящему сегменту (пильчатой) кривой предельного продукта, что следует из второго условия максимизации прибыли (или, что то же самое, из условия убывающей предельной производительности факторов производства).

Отсюда следует, что функция спроса на труд — убывающая.

В долгосрочном периоде переменными факторами являются и труд, и капитал (табл. 2.1). Решение товаропроизводителя (работодателя) об объеме используемых факторов зависит от относительных цен на факторы производства и используемой технологии.

Таблица 2.1

**Переменные и постоянные факторы в различных  
по времени периодах производства**

Период	Переменные факторы	Постоянные факторы
Краткосрочный	Труд	Капитал Технология
Долгосрочный	Труд Капитал	Технология
Очень долгосрочный	Труд Капитал Технология	

Производственную функцию фирмы в долгосрочном периоде можно представить как

$$Q = f(L, K),$$

а функцию издержек как

$$C = wL + rK,$$

где  $w$  — ставка заработной платы;  $r$  — цена единицы используемого капитала.

Решение об объеме спроса на труд ( $L$ ), максимизирующем прибыль работодателя, может быть получено с помощью максимизации функции Лагранжа, которая применяется для задачи максимизации выпуска продукции при заданных издержках на труд и капитал:

$$\text{Max} = f(L, K) + \lambda [wL + rK - C].$$

В долгосрочном периоде максимизирующее прибыль решение об объеме спроса на труд определяется условием равенства отношения предельного продукта труда ( $MP_L$ ) к предельным издержкам труда ( $MC_L$ ) и отношения предельного продукта капитала ( $MP_K$ ) к предельным издержкам капитала ( $MC_K$ ):

$$\frac{MP_L}{MC_L} = \frac{MP_K}{MC_K} \quad \text{или} \quad \frac{MP_L}{MP_K} = \frac{MC_L}{MC_K}, \quad \text{или} \quad \frac{\frac{\partial Q}{\partial L}}{\frac{\partial Q}{\partial K}} = \frac{w}{r}.$$

Все возможные комбинации  $L$  и  $K$ , необходимые для производства определенного количества продукта  $Q_1, Q_2, Q_3$ ,

$Q_4$ , показаны на рис. 2.2. Линии изоквант производственных функций ( $Q_i$ ) выпуклы, так как труд и капитал могут замещать друг друга в процессе производства. Диагональные прямые, касательные к изоквантам (изокосты), показывают фиксированную для каждого случая сумму издержек ( $C$ ), которая может быть потрачена на приобретение факторов производства (труда и капитала).

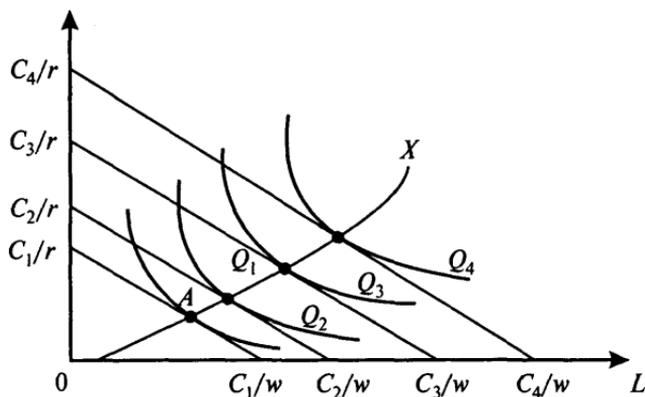


Рис. 2.2. Выбор оптимального соотношения труда и капитала при изменении объема выпуска

Если фирма использует все имеющиеся у нее денежные ресурсы ( $C$ ) на приобретение капитала (по цене  $r$  за единицу), то она может купить  $C_1/r$  единиц капитала.

Если фирма использует все денежные ресурсы ( $C$ ) на приобретение труда (по цене  $w$  за единицу), то она может купить  $C_1/w$  человеко-часов.

Величина наклона линии бюджетных ограничений (финансовых возможностей фирмы) составляет  $C_1/r$ , деленное на  $C_1/w$  или  $w/r$ . Так как изокосты отрицательно наклонены, то угол наклона равен  $w/r$ .

Точка касания  $A$  показывает положение, минимизирующее издержки производителей в долгосрочном периоде. В этой точке они производят объем продукции  $Q_1$ , используя наименее дорогую комбинацию факторов ( $L, K$ ). В точке  $A$  касание изокосты и изокванты означает, что углы их наклона равны, или \*

$$MP_L/MP_K = w/r = MRTS,$$

где  $MRTS$  — предельная норма технического замещения, которая показывает, насколько сложно технически заменить один фактор производства другим.

Основной закон переменных пропорций для выбора двух факторов производства гласит: факторы будут использоваться так, что относительные объемы производства, добавляемые дополнительной единицей каждого фактора, пропорциональны их относительным стоимостям.

При неизменных ценах на факторы производства ( $w$ ,  $r$ ) увеличение общей суммы издержек графически выражено в параллельных сдвигах вверх и вправо линий изокост. Каждая из этих изокост будет касательной только к одной изокванте. Точки касания изокост и изоквант показывают максимальный выпуск продукции при данном уровне затрат или минимальные издержки, необходимые для данного выпуска продукции.

Линия, соединяющая все точки касания изокост и изоквант, показывает, как количество используемых факторов производства будет меняться с изменением уровня выпуска фирмы. Эта кривая называется «*путь развития фирмы*» и представлена линией  $OX$  на рис. 2.2.

*Спрос на труд отрасли и рынка.* В случае если фирмы конкурируют на одном рынке труда и разных рынках благ, общий спрос на труд равен сумме спроса на труд отдельных фирм. В случае если фирмы конкурируют на одном рынке труда и благ, т. е. образуют отрасль, то спрос такой отрасли на труд не равен сумме спроса на труд ее отдельных фирм. Фирма так мала по отношению к рынку, что изменения в ее выпуске не оказывают влияния на цену продукта, но в масштабах отрасли увеличение выпуска продукции приведет к снижению ее цены. Тогда при снижении заработной платы от  $w_1$  к  $w_2$  каждая отдельная фирма отрасли увеличит объем используемого труда от  $L_1$  до  $L_2$  и выпуск продукции. Для отрасли в целом это приведет к увеличению общего выпуска и снижению цены на продукцию.

Простая модель спроса на труд предполагает существование двух факторов — капитала и труда. Однако труд нельзя рассматривать как однородный — работники различаются по профессиям, квалификации, полу, возрасту. Расширение модели спроса на труд предполагает наличие по крайней

мере двух видов труда — квалифицированного и неквалифицированного. Они могут выступать дополнителями и заместителями при производстве благ (как виды ресурсов), а также быть полными дополнителями и заместителями при формировании спроса на труд (см. тему 9).

Труд работников, занятых на условиях полного и неполного рабочего времени, также может рассматриваться как два разных вида труда, используемых фирмой. Выбор конкретной комбинации этих работников зависит от относительных издержек на их труд и их относительной производительности. При этом неполная занятость возрастает по отношению к полной, если почасовые издержки первой меньше, чем второй, или квазипостоянные издержки на труд неполной занятости меньше, чем полной (квазипостоянные издержки не связаны с отработанным временем и объемом выпускаемой продукции, они включают первоначальные затраты на персонал (на его приобретение и подготовку), восстановительные затраты на персонал (то же, что выше плюс затраты по увольнению) и дополнительные затраты на персонал (социальное страхование, оплата больничных, отпусков, социальный пакет). Причины различий в производительности труда работников, полно и неполно занятых, могут быть следующими: большая усталость и концентрация внимания у полно занятых, нехватка времени для принятия решений на работах с неполной занятостью.

### **Контрольные вопросы**

1. Почему спрос на труд является производным спросом?
2. Что лежит в основе простой модели спроса на труд?
3. Какими факторами определяется производственная функция фирмы в краткосрочном периоде?
4. При каких условиях работодателю выгодно продолжать найм работников, а при каких — уволить часть работников?
5. Чему равна кривая спроса на труд в краткосрочном периоде?
6. Почему функция спроса на труд — убывающая функция?
7. Для какой задачи используется функция Лагранжа?  
В чем ее суть?

8. О чем гласит закон переменных пропорций при выборе факторов производства?
9. Чему равен спрос на труд отрасли и рынка?
10. Чем могут выступать два вида труда при определении спроса на них?
11. От чего зависит выбор полной и неполной занятости при определении спроса на труд?

### Тема 9. Эффекты масштаба и замещения в спросе на труд

*Эффектом масштаба* называется изменение в объеме нанимаемого труда в ответ на изменение объема выпуска продукции, вызванное изменением цен на факторы производства и соответственно величины издержек производства.

*Эффектом замещения* называется изменение в объеме нанимаемого труда в ответ на изменение соотношения объемов используемых факторов производства, вызванное изменением цен на факторы производства.

При изменении ставки заработной платы эффекты масштаба и замещения по отношению к спросу на труд действуют однонаправленно, при изменении цены на капитал — разнонаправленно.

На рис. 2.3 показано первоначальное равновесие в точке  $A$ , когда предельный денежный продукт труда и капитала соответствует ценам факторов  $w$  и  $r$ . Если цена труда снижается до  $w_1$ , то в *краткосрочном периоде* фирма максимизирует прибыль, расширяя занятость при постоянном объеме капитала и перемещаясь вдоль линии  $K_0 K_0$ , например, в точку  $B$ , где занятость равна  $L'$ , а новая более низкая ставка заработной платы соответствует предельному денежному продукту труда.

В *долгосрочном периоде*  $OX$  представляет путь развития фирмы в соответствии с ценами факторов  $w_1$  и  $r$ . Если фирма минимизирует издержки, то она будет перемещаться в результате снижения цены труда вдоль изокванты  $Q_1$  до точки  $Y$ , где соответствующий путь развития и изокванты пересекаются.

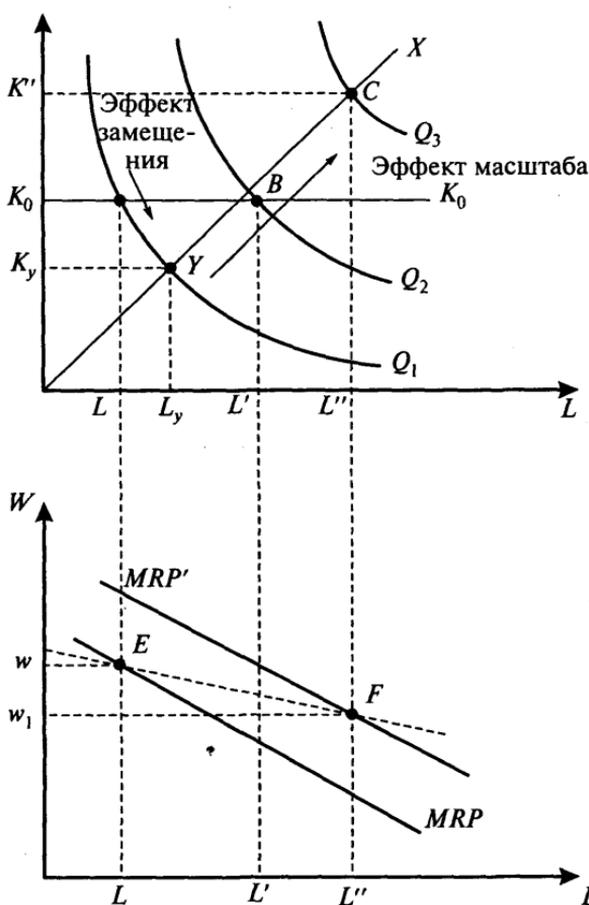


Рис. 2.3. Эффекты масштаба и замещения и долгосрочная кривая спроса на труд фирмы при снижении заработной платы

Движение вдоль изокванты  $Q_1$  между точками  $A$  и  $Y$  возникает потому, что данный уровень продукции может быть теперь произведен при минимальных издержках, если использовать большую долю более дешевого фактора — труда. Это движение отражает эффект замещения, так как представляет замещение капитала трудом, которое происходит в результате снижения цены труда относительно капитала,

если фирма должна поддерживать первоначальный объем выпуска продукции. Поскольку изокванты выпуклы по своей природе, эффект замещения от снижения ставки заработной платы должен всегда выражаться в увеличении найма работников. Как показано на рис. 2.3, эффект замещения от снижения ставки заработной платы от  $w$  до  $w_1$  выражается в увеличении занятости от  $L$  до  $L_y$ .

Движение вдоль пути развития  $OX$  между  $Y$  и  $S$  определяется эффектом масштаба от изменения ставки заработной платы. Он показывает, как увеличивается занятость в фирме, если цены на факторы остаются неизменными на новом уровне, а равновесный объем продукции возрастает в результате снижения ставки заработной платы. Эффект масштаба от снижения ставки заработной платы с  $w$  до  $w_1$  выражается в увеличении занятости с  $L_y$  до  $L''$ .

Точки  $E$  и  $F$  находятся на кривой долгосрочного спроса на труд фирмы, более эластичной, чем кривая краткосрочного спроса. В краткосрочном периоде эффект снижения ставки заработной платы с  $w$  до  $w_1$  заключается в увеличении занятости с  $L$  до  $L'$ . В долгосрочном периоде фирма может увеличить использование капитала до нового оптимального уровня  $K''$  и занятость возрастет на величину  $(L'' - L')$ .

На рис. 2.4 показано действие эффектов масштаба и замещения при увеличении ставки заработной платы.

Однонаправленное действие этих эффектов приведет к сокращению спроса на труд. При первоначальной ставке заработной платы  $w_0$  и выпуске продукта  $Q_0$  использовалось  $K_0$  капитала и  $L_0$  труда, что определялось точкой касания  $E_0$

изокванты  $Q_0$  и изокосты с углом наклона  $\left(-\frac{w_0}{r_0}\right)$ .

При увеличении ставки заработной платы до  $w_1$  наклон изокосты составит  $\left(-\frac{w_1}{r_0}\right)$ .

Для того же самого объема выпуска соотношение используемых факторов будет определяться точкой касания новой изокосты и прежней изокванты  $E_s$ . В результате изменения относительных цен факторов, т. е. эффекта замещения, спрос на труд сократится до  $L_s$ , размер эффекта замещения составит  $(L_0 - L_s)$ .

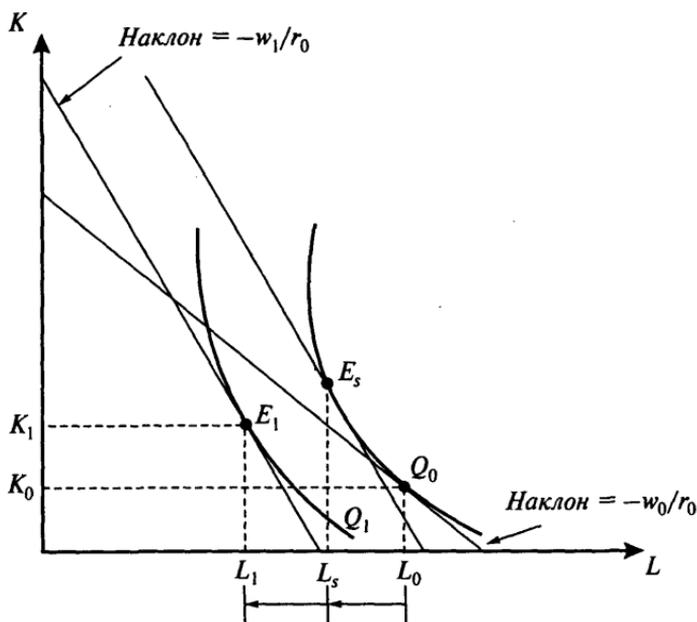


Рис. 2.4. Эффекты масштаба и замещения при росте ставки заработной платы

Помимо этого повышение ставки заработной платы вызовет рост издержек и сокращение выпуска продукции до  $Q_1$ . В итоге объем используемых факторов будет определяться точкой  $E_1$ , точкой касания изокванты  $Q_1$  и изокосты с уг-

лом наклона  $\left(-\frac{w_1}{r_0}\right)$ . Эффект масштаба в этом случае выра-

зится в сокращении спроса на труд с  $L_s$  до  $L_1$ . Совокупное действие эффектов масштаба и замещения выразится в сокращении спроса с  $L_0$  до  $L_1$ .

В теме 8 отмечалось, что два вида труда — квалифицированный и неквалифицированный — могут выступать дополнителями друг друга в производстве. Это возможно, если при производстве продукта они используются в прямой пропорции по отношению друг к другу. В этом случае эффект замещения отсутствует, а есть только эффект масшта-

ба, поэтому дополнители в производстве всегда являются полными дополнителями. Два вида труда как факторы производства могут быть заменителями друг друга, если большее использование одного из них приводит к меньшему использованию другого при производстве данного объема продукции. Являются ли эти факторы производства (виды труда) полными заменителями или дополнителями зависит от соотношения абсолютных значений эффектов замещения и масштаба. Если цена одного фактора (видов труда) повышается, то возникает эффект замещения, при котором спрос на второй фактор (вид труда) возрастает. Одновременно может возникнуть эффект масштаба, который приведет к сокращению объемов производства, а следовательно, к уменьшению спроса на второй фактор (вид труда).

Неквалифицированный труд и капитал выступают, как правило, дополнителями в производстве. Они используются вместе и когда меняется цена одного из этих факторов. Фирма меняет спрос на оба эти фактора в одном и том же направлении. Однако если цена капитала возрастает, фирма может сократить спрос на квалифицированный труд и капитал и компенсировать это сокращение увеличением спроса на неквалифицированный.

### **Контрольные вопросы**

- 1. Что называется эффектом масштаба и эффектом замещения? Чем эти эффекты вызваны?*
- 2. Как цены на труд и капитал действуют на эффекты масштаба и замещения по отношению к спросу на труд? Что происходит во времени с этими эффектами в кратко- и долгосрочном периодах?*
- 3. Однонаправленное действие эффектов масштаба и замещения при увеличении ставки заработной платы изменяет масштабы спроса на труд. О каком изменении идет речь?*
- 4. При каких условиях два фактора производства (два разных вида труда) являются полными заменителями либо дополнителями?*
- 5. От чего зависит, будут ли два вида труда полными заменителями или дополнителями? Какие эффекты при этом возникают и как они влияют на спрос?*

6. При какой ситуации отсутствует эффект замещения при использовании двух видов труда? Какой эффект в этом случае преобладает?
7. Как изменение цены капитала влияет на решение работодателя об использовании двух видов труда?

### Тема 10. Эластичность спроса на труд и законы производного спроса

Прямая эластичность спроса на труд по заработной плате определяется как относительное (процентное) изменение занятости определенного вида труда  $L_i$ , вызванное единичным относительным (однопроцентным) изменением заработной платы этого вида труда  $w_i$ , т. е.

$$E_{D_i} = \frac{\% \Delta L_i}{\% \Delta w_i}.$$

Поскольку спрос на труд — убывающая функция по заработной плате, то  $E_{D_i} < 0$ .

Если  $|E_{D_i}| > 1$ , то кривая спроса на труд эластична (на данном участке кривой), если  $|E_{D_i}| < 1$ , то кривая спроса на труд неэластична (на данном участке кривой). Если  $E_{D_i} = -x$ , то спрос на труд совершенно эластичен, если  $E_{D_i} = 0$ , то спрос на труд совершенно неэластичен.

Изменение эластичности спроса на труд определяют четыре закона производного<sup>1</sup> спроса Маршалла—Хикса. Они утверждают, что при прочих равных условиях прямая эластичность спроса на определенный вид труда по зарплате тем выше, чем:

- 1) выше эластичность спроса по цене на производимый фирмой продукт;
- 2) легче заменить данный вид труда другими факторами производства;
- 3) выше эластичность предложения других факторов производства;

<sup>1</sup> Производный спрос — утверждение о том, что спрос на факторы производства является производным от спроса на продукт, для производства которого они используются.

4) большую долю издержки на данный вид труда составляют в общих издержках производства.

Первый закон — эластичность спроса по цене на производимый фирмой продукт — связан с характером спроса на труд как производного спроса и, следовательно, с тем, что при прочих равных условиях количество применяемого труда зависит от объема продукта, на который предъявляется спрос на рынке продукта. Этот закон в большей степени относится к эффекту масштаба, чем к эффекту замещения. Сокращение заработной платы снижает издержки и цены и вызывает увеличение спроса на продукт. Чем более эластичен спрос на продукт при прочих равных условиях, тем больше будет дополнительный продукт, потребленный рынком при каждом данном снижении цены продукта. В этих обстоятельствах существует больший эффект масштаба и, следовательно, более существенный рост спроса на труд. Эластичность спроса на труд для фирмы будет выше, чем для отрасли в целом, и выше в долгосрочном периоде, чем в краткосрочном.

Второй закон — замещение труда другими факторами производства — связан с возможностями замещения, которые суммируются в наклонах изоквант, измеренных предельной нормой замещения факторов. Можно ожидать, что эластичность спроса на труд будет выше в долгосрочном периоде, чем в краткосрочном, потому что технические возможности замещения факторов более благоприятны именно в долгосрочном периоде. Долгосрочный период определяется как период, в течение которого может изменяться капитал. Это является предпосылкой для замещения труда капиталом. Однако существует экстремальный случай, когда есть только одна технически обусловленная возможность сочетания труда и капитала, предельная норма замещения факторов (соответственно и эластичность замещения) равна нулю. Такой случай называется производственной функцией с фиксированными коэффициентами, и в этой ситуации возможности для замещения нет.

Третий закон — эластичность предложения других факторов производства. Если два фактора являются заменяемыми, то повышение ставки заработной платы порождает замещение труда капиталом при прочих равных условиях. Предположим, что эффект масштаба, снижающий объемы производства, незначителен, и эффект замещения снижает

спрос на труд. Если предложение капитала в отрасли высокоэластично, то наблюдается эффект замещения. Наоборот, если предложение капитала неэластично, тот же эффект замещения выражается в том, что изменения в наклоне изокосты будут не такими резкими.

Аналогичные аргументы применимы, когда производство расширяется. Любое замещение капитала трудом, вызванное снижением заработной платы, столкнется с противодействующим эффектом, обусловленным расширением производства.

Четвертый закон — доля издержек на труд в общих издержках производства — не абсолютен, он требует одного уточнения, касающегося эластичности замещения факторов производства. В приведенной формулировке этот закон выполняется, если эластичность замещения факторов производства ( $\sigma$ ) меньше эластичности спроса на продукт ( $\eta$ ),  $\sigma < \eta$ . Если же эластичность замещения факторов производства ( $\sigma$ ) больше эластичности спроса на продукт ( $\eta$ ),  $\sigma > \eta$ , то ситуация обратная: чем выше доля издержек на труд в совокупных издержках, тем ниже эластичность спроса на труд. Другими словами, если замещение факторов для производителя может быть произведено легче, чем замещение продукта для потребителя, то большая доля в первоначальном сочетании факторов производства будет преимуществом для труда. В этом случае спрос на продукт и, следовательно, на труд не сократится намного при повышении цены продукта, а замещение факторов в производстве будет более сложным и дорогостоящим, если необходимо заменить большое количество труда.

Эффекты замещения и масштаба определяют эластичность спроса на труд в долгосрочном периоде:

$$E_D = S_K \cdot \sigma + S_L \cdot \eta,$$

где  $S_K$  и  $S_L$  — доли совокупной стоимости продукта, соответствующие вкладу капитала и труда;  $\sigma$  — эластичность замещения факторов;  $\eta$  — эластичность спроса на продукт.

Для производственной функции с фиксированными объемами используемых факторов производства (т. е. когда эластичность замещения капитала трудом нулевая,  $\sigma = 0$ ) удобно показать первый и четвертый законы алгебраически.

Для такой функции  $L = aY$  и  $K = bY$ .

Цена на производимое благо будет определяться в соответствии с фиксированными пропорциями использования факторов издержками на капитал и труд:

$$p = aw + br.$$

При росте заработной платы изменение цен будет равно  $\partial p/\partial w = a$ , откуда  $\partial p/p = (aw)/p \times \partial w/w$ .

Если  $(aw)/p = V_L$  — доля издержек на труд в общих издержках, то  $\partial p/p = V_L \times \partial w/w$ .

Если  $\eta$  — эластичность спроса по цене на производимое благо и  $\eta = (\partial Y/Y)/(\partial p/p)$ , откуда следует, что

$$\partial Y/Y = \eta \times (\partial p/p) = \eta \times V_L \times \partial w/w.$$

Так как  $L = a \times Y$ , то  $\partial L/L = \partial Y/Y$ ,

$$h \times V_L \times \partial w/w = \partial L/L,$$

$$(\partial L/L)/(\partial w/w) = \eta \times V_L,$$

$(\partial L/L)/(\partial w/w) = E_D$  — эластичность спроса на труд по заработной плате.

$E_D = \eta \times V_L$ , т. е. для производственной функции с фиксированными объемами используемых факторов производства эластичность спроса на труд по заработной плате равна произведению доли издержек на труд в общих издержках и эластичности спроса по цене на производимое благо.

Когда факторами производства являются разные виды труда (квалифицированный и неквалифицированный), то нельзя говорить об одной эластичности спроса на труд в долгосрочном периоде. Работодатели по-разному реагируют на процентное изменение заработной платы различных групп работников. Спрос на менее квалифицированный труд более эластичен. Спрос на один вид труда может меняться под воздействием изменения цен на другой вид труда (или капитал). Если оба фактора производства являются видами труда, то имеет место перекрестная эластичность спроса по заработной плате, которая может быть выражена следующими формулами:

$$E_{Дjk} = \frac{\% \Delta L_j}{\% \Delta w_k} \quad \text{и} \quad E_{Дkj} = \frac{\% \Delta L_k}{\% \Delta w_j}.$$

Если перекрестная эластичность положительна,  $E_{Дjk} > 0$  (т. е. с увеличением цены одного фактора увеличивается спрос на другой), то два фактора называются *полными заме-*

нителями. Если перекрестная эластичность отрицательна,  $E_{Джк} < 0$  (т. е. увеличение цены одного фактора сокращает спрос на другой), то эти факторы называются *полными дополнителями*.

Являются ли факторы  $j$  и  $k$  полными заменителями или дополнителями, зависит от соотношения абсолютных значений эффектов замещения и масштаба. Если цена фактора  $j$  повышается, то возникает эффект замещения, при котором спрос на фактор  $k$  возрастает. Одновременно может возникнуть эффект масштаба, который приведет к сокращению производства, а следовательно, к уменьшению спроса на фактор  $k$ .

### Контрольные вопросы

1. Что отражает эластичность спроса на труд по заработной плате?
2. Какими законами определяется изменение эластичности спроса на труд?
3. К какому эффекту в большей степени относится первый закон Маршалла—Хикса?
4. Почему эластичность спроса на труд по второму закону Маршалла—Хикса будет выше в долгосрочном периоде?
5. В каком случае эластичность замещения факторов производства равна нулю?
6. С какими эффектами связан третий закон Маршалла—Хикса (эластичность предложения других факторов производства)?
7. При каких условиях выполняется четвертый закон Маршалла—Хикса, исследующий долю издержек на труд в общих издержках производства?
8. При каких условиях говорят о перекрестной эластичности факторов производства?

## **Тема 11. Издержки на труд при формировании и регулировании спроса<sup>1</sup>**

Основная цель управления издержками производства заключается в установлении рациональности, оптимизации суммы и уровня издержек, обеспечивающих достижение предусмотренных объемов прибыли. Иными словами, эффективность управления издержками базируется на сопоставлении их величины и конечного результата от их использования.

Издержки на труд в составе прочих издержек на факторы производства представляют собой специфический объект управления, поскольку их поведение регламентируется рядом адресных экономических законов, в том числе законом убывающей производительности, замещения, ограничения спроса на труд (без изменения других факторов производства), соответствия предельных издержек и предельного дохода и т. п. Однако независимо от их видов (будь то издержки на труд или прочие факторы производства) динамика издержек подчинена основополагающим экономическим закономерностям и описывается известными базовыми концепциями.

Концепции издержек производства в контексте издержек на труд формируют теоретико-методологическую и экономическую основу современной системы управления ресурсами труда.

Как известно, А. Смит ввел понятие абсолютных издержек, Д. Рикардо — автор теории сравнительных издержек.

Под термином «издержки» они понимали средние общественные затраты на единицу, т. е. то, чего стоила отдельная единица продукции на среднем предприятии или чему равны средние затраты на всех предприятиях, принадлежащих отрасли.

Согласно марксистской концепции, издержки производства — это то, сколько стоит товар капиталисту, а именно — сумма расходов на приобретение средств производства и ра-

---

<sup>1</sup> Данная тема написана совместно с О.А. Шапошниковой.

бочей силы (постоянного и переменного капитала). Такое разграничение издержек производства на затраты труда и затраты капитала — один из исходных принципов марксистского анализа процесса воспроизводства.

По-иному трактуют издержки маржиналисты в конце XIX в. (Менгер, Визер) — они предстают как психологическое явление, основанное на предельной полезности. По их мнению, сумма, уплачиваемая фирмой за факторы производства, определяется предельной полезностью, которой они обладают с точки зрения продавца. Понятие издержек в маржиналистской экономической теории относится к отдельному предприятию, издержки и доходы которого рассматриваются как функции от масштаба производства.

Представители австрийской школы (Ф. Визер) перевели маржиналистские взгляды на математическую основу, что способствовало появлению теории минимизации издержек.

Институционалистская теория издержек наиболее ярко представлена в работах Дж. К. Кларка и Дж. А. Гобсона. Первый исследовал различные типы издержек, в том числе накладные, второй ввел понятие человеческих издержек (human costs).

Неоклассические концепции издержек производства рассматривают их как сумму затрат (постоянных и переменных) на приобретение факторов производства.

Современное управление рассматривает издержки на труд не только как цену приобретения труда, но и определяет их с позиций ценности персонала для организации, его способности приносить будущую выгоду. Согласно концепции «человеческого капитала», инвестиции в человеческий капитал — это любое действие, которое повышает квалификацию и способность, или, другими словами, производительность труда работающих. Подобно затратам предпринимателей на станки и оборудование, затраты, которые способствуют повышению чьей-то производительности, можно рассматривать как инвестиции, так как текущие расходы или издержки осуществляются с тем расчетом, что они будут многократно компенсированы возросшим потоком расходов в будущем.

Согласно рекомендациям Международной конференции статистиков по труду, затраты на труд включают оплату производственной работы, выплаты, касающиеся неотработанного оплачиваемого времени, премии и денежные вознаграждения.

граждения, стоимость пищи и другие выплаты в натуральной форме, стоимость предоставления жилья работникам, оплачиваемого работодателем, расходы работодателей на социальное обеспечение, стоимость профессионального обучения, культурно-бытовых условий и смешанные статьи, такие как транспорт для работающих, рабочая одежда, восстановление здоровья, налоги на заработную плату.

В российской практике издержки работодателя на труд включают три группы затрат<sup>1</sup>:

- 1) расходы на оплату труда (фонд заработной платы);
- 2) выплаты социального характера;
- 3) расходы, не относящиеся к фонду заработной платы и выплатам социального характера.

Таким образом, издержки на труд можно определить как интегральный показатель, включающий совокупность затрат, связанных с привлечением, вознаграждением, стимулированием, решением социальных проблем, организацией работы и улучшением условий труда персонала.

Управление издержками на труд и их оптимизация предполагают регулирование спроса на персонал с учетом поведения издержек.

Издержки на труд частично подлежат отнесению на себестоимость продукции (работ, услуг), а частично осуществляются за счет прибыли. При этом выбор источника финансирования имеет для организации большое значение. Включение издержек в себестоимость выступает гарантом их возвращения после реализации продукции. Финансирование из прибыли нацелено не на решение сиюминутных задач, а на перспективу. Так, финансирование за счет прибыли подготовки и повышения квалификации работников дает возможность увеличить в будущем доход организации от более квалифицированной рабочей силы.

Очевидно, что различные элементы расходов на человеческие ресурсы в составе совокупных издержек могут быть оптимизированы как с позиции выбора источников их фи-

---

<sup>1</sup> Издержки рассматриваются нами как обобщенное понятие всех потраченных ресурсов, в зависимости от фактора времени трансформирующихся в «затраты» и «расходы». Расходы — часть затрат, используемых в текущем потреблении, затраты — то, что покрывается валовой выручкой, а издержки, помимо затрат, учитывают всю совокупность вложений в человеческие ресурсы организации.

нансирования, так и с позиции количества нанимаемого персонала.

В составе затрат на производство затраты на труд могут быть рассчитаны на единицу мощности и прироста производства продукции, работ или услуг, т. е. в виде удельных затрат на труд, величина которых используется при составлении планов развития действующих или проектировании новых организаций, для анализа эффективности систем управления. Удельные затраты на труд измеряют потребность в финансовых ресурсах на обеспечение кадрами действующей организации. Особое место в системе управления издержками занимают предельные, т. е. дополнительные издержки на дополнительный ресурс труда, поскольку именно их динамика формирует дополнительный спрос на труд (или его отсутствие).

Не включаются в себестоимость продукции, а финансируются за счет прибыли организаций или специальных источников выплаты, непосредственно не связанные с оплатой труда премии за счет средств специального назначения и целевых поступлений, материальная помощь, беспроцентные ссуды, выданные на улучшение жилищных условий, оборудование домашним хозяйством, оплата работникам отпусков, дополнительно предоставляемых по коллективному договору (сверх предусмотренных законодательством), надбавки к пенсии, единовременные пособия уходящим на пенсию ветеранам, дивиденды, проценты и т. п.

Помимо общих, удельных и предельных затрат на труд организации в целях их оптимизации рассчитывают также следующие показатели:

- доля затрат на труд в объеме реализации, показывающая, какая часть валовой выручки организации расходуется на человеческие ресурсы. Этот показатель рассчитывается как частное от деления общей величины расходов на труд за период на объем реализации продукции (услуг);
- затраты на одного работника. Этот показатель рассчитывается путем деления общей величины затрат на труд за период на численность работников организации;
- затраты на один производительный час, показывающие, во сколько организации в среднем обходится 1 час производительного труда с точки зрения расходов на труд. Этот показатель рассчитывается как отно-

шение общих расходов на человеческие ресурсы к общему числу производительных часов за период.

По фазам процесса воспроизводства рабочей силы затраты на труд относят к производству квалифицированной рабочей силы, ее распределению и использованию. Затраты организации на производство рабочей силы связаны с приобретением, обучением, развитием собственного персонала. Затраты на распределение рабочей силы определяются масштабами внутриорганизационного перемещения рабочей силы: переводом собственных работников в другие структурные территориально отдаленные подразделения, привлечением работников со стороны (затраты на проезд, подъемные, суточные и т. п.). В затратах на потребление рабочей силы в основном можно выделить фонд оплаты труда, выплаты и льготы из поощрительных фондов, затраты, связанные с поддержанием дееспособности рабочей силы (на медицинское обслуживание, технику безопасности, социально-бытовое обслуживание и т. п.), а также на социальную защиту и социальное страхование.

Оценка затрат на труд с точки зрения его ценности для организации производится по двум группам затрат: первоначальные и восстановительные. Первоначальные затраты (издержки приобретения) включают затраты на поиск, приобретение и предварительное обучение работников.

Восстановительные затраты (издержки замещения) — это сегодняшние затраты, необходимые для замены работающего сейчас работника на другого, способного выполнять те же функции.

Они включают затраты на приобретение нового специалиста, его обучение (ориентацию) и затраты, связанные с уходом работающего. Затраты ухода могут включать прямые выплаты увольняющемуся работнику и косвенные затраты, связанные с простоем рабочего места во время поиска замены, снижением производительности работника (с момента принятия решения об увольнении) и его коллег.

Оценка затрат на рабочую силу с позиции государства в основном сводится к учету в условном денежном измерении следующих расходов: фонда заработной платы работников народного хозяйства (в том числе и натурой), расходов из общественных фондов потребления на общеобразовательное и политическое развитие, приобретение и повышение

профессиональной квалификации, выплаты на время болезни, одиноким матерям и др.

Поскольку в практике отечественных организаций отсутствует учет затрат на рабочую силу в расчете на 1 работника (за исключением случая, когда работник, обученный за счет средств организации и нарушивший договорные обязательства перед организацией, обязан возместить израсходованные на него средства), при анализе приходится пользоваться усредненными показателями по всему персоналу, например, средние затраты на 1 работника, средний стаж его работы.

По целевому назначению все расходы организации на труд принято подразделять на основные и дополнительные. К основным расходам относится оплата по результатам и затратам труда, к дополнительным — расходы на жилье, пособия, медицинское обслуживание, повышение квалификации и т. д. Многие затраты на труд, являясь по форме текущими, включаемыми в себестоимость и, следовательно, требующими постоянной экономии, по сути, представляют собой капиталовложения, которые будут давать отдачу на протяжении длительного периода и их сокращение приведет к негативным последствиям, ущерб от которых может превысить сами затраты. Один из путей решения этой проблемы — создание в организациях специальных амортизационных фондов, средства которых должны стать постоянным источником финансирования развития человеческих ресурсов в связи с устареванием знаний, необходимостью повышения квалификации, переподготовки персонала и т. п.

Таким образом, управление издержками на труд включает в себя следующие меры и процедуры:

- регулирование численности работающих, в том числе ее ограничение или дополнительный найм ресурсов труда, обусловленный объективной рыночной конъюнктурой;
- формирование совокупных издержек на труд с адресным финансированием (себестоимость, прибыль), регулирование денежных выплат: замораживание выплат сверх тарифов, пересчет повышения тарифов на внетарифные выплаты, корректировка внутренних фондов социального обеспечения;
- анализ общих расходов на труд, в том числе динамики зарплатоёмкости конечного продукта (услуги), и разработка путей их снижения;

- оптимизация результатов и затрат на труд, в том числе с учетом поведения различных видов издержек в контексте спроса на труд.

Спрос на труд действительно испытывает на себе доминирующее влияние динамики издержек, в первую очередь предельных издержек. Однако сложная структура издержек на труд исключает их прямолинейную взаимосвязь. В структуре издержек присутствует такая группа издержек, не связанных напрямую с заработной платой, которые называются условно-постоянными, или *квазипостоянными издержками*. Они объединяют в себе первоначальные затраты на персонал, восстановительные и дополнительные. Эти значительные в суммарном исчислении издержки достигают в ряде случаев 30–50% совокупных издержек на труд и в силу особенности их поведения должны учитываться при оптимизации соотношения «издержки – спрос». Особенность квазипостоянных издержек состоит в том, что они не связаны с отработанным временем и объемом выпускаемой продукции. Для предпринимателей важна информация о том, каковы издержки по выпуску единицы продукции, т. е. средние издержки. С точки зрения спроса на труд еще более информированным является показатель предельных издержек, поскольку именно его значение в сочетании с предельным доходом, является критерием оптимальности привлеченного труда. Фирма расширяет численность работников, если дополнительная единица труда обходится ей дешевле, чем доход, который она приносит, до тех пор, пока предельные издержки не сравняются с предельным доходом. Это общее правило спроса на труд. Рассмотрим более детально влияние постоянных издержек на спрос на труд в контексте фундаментальных экономических закономерностей. Объем труда ( $L$ ) зависит от продолжительности рабочего времени ( $H$ ) и количества нанятых работников ( $N$ ):

$$L = H \times N.$$

В краткосрочном периоде производственная функция фирмы при постоянном объеме используемого капитала зависит от  $N$  и  $H$ , т. е.  $Q = f(N, H)$ .

Перед работодателем стоит задача определения оптимального сочетания  $N$  и  $H$  (она схожа с оптимизацией объема двух факторов производства в зависимости от их стоимости).

Условием оптимизации количества работников ( $N$ ) и количества времени работы ( $H$ ) может быть следующая зависимость:

$$\frac{MC_N}{MP_N} = \frac{MC_H}{MP_H} \text{ или}$$

Модель спроса на труд с учетом квазипостоянных издержек выглядит следующим образом:

$$\frac{\text{Предельные издержки увеличения количества работников}}{\text{Предельный продукт при увеличении количества работников}} = \frac{\text{Предельные издержки увеличения времени работы}}{\text{Предельный продукт при увеличении времени работы}}$$

$$PV\langle MRP \rangle = \sum_{t=0}^n \frac{MRP_t}{(1+r)^t},$$

где  $PV\langle MRP \rangle$  — текущая стоимость суммарного предельного денежного продукта за время  $n$ ;

$MRP_t$  — предельный денежный продукт за период  $t$  нанимаемого работника;

$t = 0, 1, \dots, n$  — время, на которое нанимается работник;

$r$  — ставка дисконтирования.

$MRP_t$  получается умножением предельного физического (натурального) продукта труда  $MP_L$  на постоянную цену  $p$ .

Для предельного (дополнительного) работника  $PV\langle MRP \rangle = PV\langle MC \rangle$ , т. е. текущая стоимость общих издержек равна текущей стоимости суммарного предельного денежного продукта за время  $n$ .

Из этого следует, что при существовании квазипостоянных издержек на труд текущая стоимость предельного денежного продукта труда превышает предельную стоимость потока зарплаты на дисконтированную величину  $Z$ .

$$\sum_{t=0}^n \frac{Z}{(1+r)^t} = \sum_{t=0}^n \frac{F_t}{(1+r)^t} + H + \frac{S}{(1+r)^t},$$

где  $F_t$  — текущие постоянные издержки;  $H$  — единовременные постоянные издержки на найм ( $H$ );  $S$  — единовременные постоянные издержки на увольнение ( $S$ ).

Издержки работодателя в период  $t$  составляют:

$w_t$  — зарплата (переменные издержки на труд);

$F_t$  — текущие постоянные издержки;

$H$  — единовременные постоянные издержки на найм;

$S$  — единовременные постоянные издержки на увольнение.

Из модели спроса на труд с квазипостоянными издержками следует, что даже при совершенной конкуренции на рынке труда в каждый период времени *предельный денежный продукт труда превышает заработную плату*.

На рис. 2.5 показан спрос на труд с учетом квазипостоянных издержек. Кривая  $PV(MRP)$  — спрос на труд (исходя из предположения об убывающем предельном денежном продукте труда при увеличении количества работников). Кривая  $PVMC$  — текущая стоимость предельных издержек на труд (или совершенно эластичное предложение труда), отражает квазипостоянные издержки и зарплату, одинаковые для каждого потенциально нанимаемого работника. Точка  $A$  определяет оптимальный уровень занятости  $N^*$  при равенстве  $PV(MRP) = PVMC$  (или равновесный уровень занятости с учетом одинаковых квазипостоянных издержек на труд).

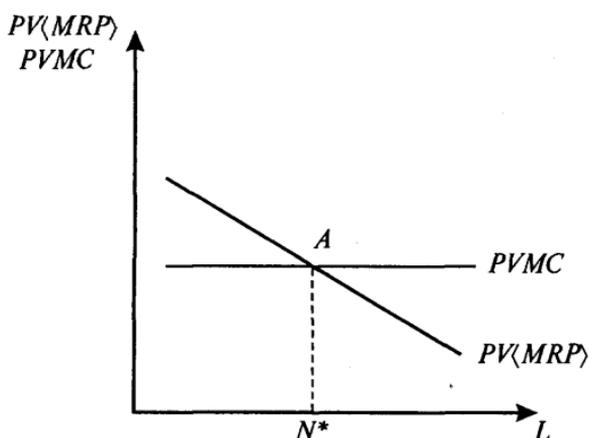


Рис. 2.5. Определение равновесного уровня занятости с учетом квазипостоянных издержек на труд

Однако квазипостоянные издержки могут быть не равны для каждого работника. В этом случае, чем большее количество работников нанимается, тем больше ресурсов на одного работника требуется потратить на найм и отбор (рис. 2.6). Тогда предельные квазипостоянные издержки будут возрастающей функцией от количества нанимаемых работников, т. е. на рис. 2.6  $PV_w$  — зарплата (текущая стоимость переменных издержек на труд);  $PVMC$  — текущая стоимость предельных издержек на труд (все больше отклоняется от  $PV_w$  при увели-

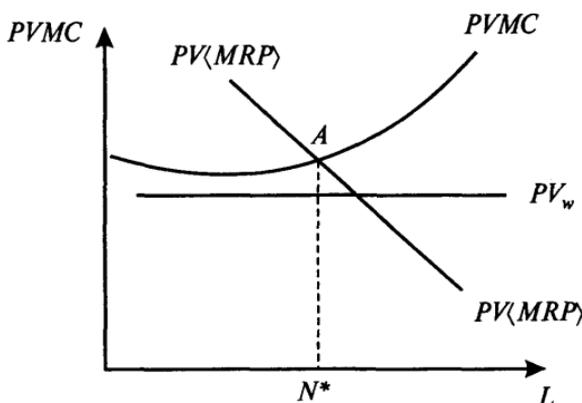


Рис. 2.6. Определение равновесного уровня занятости с учетом возрастающих квазипостоянных издержек на труд

чения количества работников);  $PV(MRP)$  — текущая стоимость предельного денежного продукта труда.

Точка  $A$  определяет равновесный уровень занятости с учетом возрастающих квазипостоянных издержек на труд. Количество нанятых работников  $N^*$  будет меньше, чем в случае равных для каждого работника квазипостоянных издержек на труд.

Переменные издержки на труд — те издержки, общая величина которых на данный момент времени находится в непосредственной зависимости от количества задействованного труда и объема производства продукции. При изменении производства и участвующего в нем труда возможны три случая поведения переменных издержек:

1. Пропорциональные переменные издержки (их относительное изменение равно относительному изменению объема или загрузки труда).

2. Дегрессивные переменные издержки (относительный рост переменных издержек меньше, чем относительное увеличение объема труда).
3. Прогрессивные переменные издержки (относительное увеличение переменных издержек больше, чем объем труда).

В целом отметим, что динамика переменных издержек на труд вполне вписывается в общие закономерности поведения совокупных издержек производства. Однако необходимо принимать во внимание тот факт, что издержки одного и того же вида могут вести себя по-разному. Существует большое количество издержек, которые в определенной ситуации по принятию решения являются переменными, а в другой ситуации могут быть постоянными. Ответ на вопрос, считать ли данные издержки постоянными или переменными, зависит прежде всего от двух факторов: длительности периода, рассматриваемого для принятия решения, и делимости производственных факторов.

Очевидно, что вопрос о делении издержек на труд на постоянные и переменные с учетом их последующего поведения является принципиальным при формировании кадровой политики предприятия.

### **Контрольные вопросы**

1. *Какие объективные экономические законы регламентируют поведение издержек на труд организации?*
2. *Охарактеризуйте понятие и содержание издержек на труд. Как соотносятся понятия «издержки», «затраты», «расходы»?*
3. *Каковы источники финансирования издержек на труд и как это отражается на принятии решений в области управления человеческими ресурсами?*
4. *Какие виды затрат на труд относятся к восстановительным и какова их значимость?*
5. *Какие меры включает в себя система управления издержками на труд?*
6. *Что означает термин «квазипостоянные издержки на труд» и как они учитываются в системе управления человеческими ресурсами?*
7. *Ваше понимание модели спроса на труд с квазипостоянными издержками.*

## **РЫНОК ТРУДА КАК МЕХАНИЗМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ ТРУДА**

### **Тема 12. Формирование и функционирование рынка труда**

Переход к рыночной экономике вызвал коренную трансформацию всей совокупности производственных отношений, включая и трудовые отношения. Рыночная экономика предполагает формирование системы взаимосвязанных рынков — рынка потребительских товаров, рынка капитала, рынка труда, каждый из которых выполняет особую, специфическую и свойственную только ему функцию.

Рынок труда, составляя наряду с другими видами рынков *органическую часть рыночного механизма*, выполняет в этой системе функцию опосредованного соединения человеческого и вещественного факторов производства и поддержания сбалансированности.

В широком понимании *рынок труда* — это *система трудовых, социально-экономических и правовых отношений*, согласующая интересы работодателей и наемных работников в целях обеспечения нормального воспроизводства рабочей силы и эффективного использования труда занятых работников.

В узком понимании рынок труда рассматривается как система отношений между работодателями и наемными работниками по поводу удовлетворения спроса первых на труд и потребностей вторых в работе по найму.

Охватывая все категории трудоспособного населения, желающего трудиться по найму, рынок труда выступает как *специфический механизм согласования интересов* работодателей (предъявителей спроса на труд) и наемной рабочей силы (продавцов последней), а также распределения и перераспределения рабочей силы по сферам профессиональной деятельности и отраслям экономики.

В основе функционирования рынка труда лежат те же принципы, что и в основе рынка потребительских товаров и услуг. Анализ спроса и предложения — основной метод изучения и тех и других. Однако *функционирование рынка труда имеет некоторые особенности*, связанные с характером и спецификой воспроизводства рабочей силы, суть которых в следующем:

- 1) неотделимость права собственности на товар — рабочую силу от его владельца;
- 2) относительно длительное взаимодействие продавца (наемного работника) и покупателя (нанимателя) по сравнению с рынком потребительских товаров накладывает отпечаток на их взаимоотношения и играет немаловажную роль в конкурентоспособности фирмы. Работник как личность может сам контролировать качество своей работы, трудиться с разной отдачей, проявлять разную степень лояльности к нанявшей его фирме. Это должен учитывать наниматель, управляя производством;
- 3) наличие большого числа институциональных структур особого рода порождает своеобразие отношений между субъектами рынка труда и необходимость более детальной регламентации различных сторон их деятельности;
- 4) высокая степень индивидуализации сделок, связанная с различным профессионально квалификационным уровнем рабочей силы разнообразием технологий и организации труда, переходом к контрактной системе найма и т. д.;
- 5) своеобразие в обмене рабочей силы по сравнению с обменом вещного товара. Процесс обмена рабочей силы начинается в сфере обращения товара — права пользования способностью к труду передаются покупателю, что фиксируется в коллективном договоре или контракте. Процесс обмена продолжается в сфере про-

изводства в форме обмена функционирующей рабочей силы, действительного труда на номинальную заработную плату и заканчивается в сфере обращения жизненных благ, т. е. на рынке товаров и услуг фактом обмена номинальной заработной платы на жизненные средства. Обмен же вещного товара начинается и заканчивается в сфере его обращения. Из этой особенности вытекают два следствия: а) рынок труда связывает между собой различные рынки; б) реальная оплата труда осуществляется в соответствии с конечными результатами, т. е. с ценой реализованной продукции, созданной данным трудом. Последнее обстоятельство ставит спрос на рабочую силу в зависимость от спроса на конечные товары и услуги. Спрос на рабочую силу порождается последним;

- б) для работника важную роль играют не только денежные аспекты сделки, но и содержание и условия труда, гарантии сохранения рабочего места, перспективы продвижения по службе и профессионального роста, психологический климат в коллективе и т. д.

Главными составляющими рынка труда, а также элементами механизма его функционирования являются совокупное предложение труда, совокупный спрос на труд, стоимость и цена рабочей силы, конкуренция и резервирование рабочей силы.

Совокупное предложение (П) охватывает всю наемную рабочую силу из числа экономически активного населения, совокупный спрос (С) является синонимом общей потребности экономики в наемной рабочей силе. Эти составляющие в своем единстве определяют *емкость совокупного рынка труда* или *рынка труда в широком смысле*. Графически структура совокупного рынка труда представлена на рис. 3.1.

В каждый момент времени основная часть совокупного предложения и спроса на труд удовлетворена, что и обеспечивает функционирование общественного производства. Меньшая его часть в силу естественного и механического движения рабочей силы и рабочих мест — выбытия людей из трудоспособного возраста и вступления в трудоспособный возраст, увольнений и переходов на новое место работы, выбытия старых и ввода новых рабочих мест — оказывается свободной (вакантной) и нуждается в соединении предложения и спроса. Эта часть совокупного рынка труда

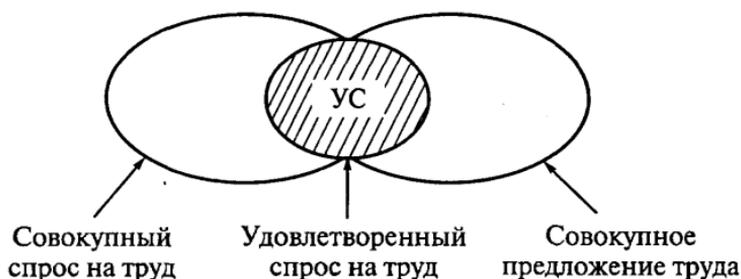


Рис. 3.1. Совокупный рынок труда

соответствует понятию *рынка труда в узком смысле*, т. е. *текущему рынку труда*, емкость которого определяется количеством вакансий и количеством лиц, занятых поиском работы.

Пересечение множеств совокупного спроса и совокупного предложения на рынке труда соответствует *удовлетворенному спросу* на совокупном рынке труда. Непересекающиеся части этих множеств соответствуют *текущему рынку труда*, т. е.

$$TP = CP - УС,$$

где  $TP$  — текущий рынок труда;  $CP$  — совокупный рынок труда;  $УС$  — удовлетворенный спрос.

Совокупное предложение охватывает все категории трудоспособного населения, претендующего на работу по найму. Спрос на рабочую силу на совокупном рынке труда определяется числом и структурой рабочих мест, существующих в экономике и требующих заполнения. Спрос на рабочую силу охватывает всю сферу общественного труда и включает как укомплектованные работниками, так и свободные рабочие места.

Различают *эффективный спрос*, который определяется числом экономически целесообразных рабочих мест, и *совокупный*, который включает в себя также заполненные работниками неэффективные рабочие места. Разница между эффективным и совокупным спросом представляет собой *излишнюю численность занятых*, составной частью которой является скрытая безработица.

Основная функция текущего рынка труда состоит в перераспределении рабочей силы между отраслями экономики и сферами производства и обеспечении работой незанятого в

данный момент населения. Он играет важную роль как в процессе воспроизводства ВВП, так и в создании благоприятного социального климата в обществе.

Текущий рынок труда представляет собой многосекторную структуру, образуемую двумя взаимосвязанными частями — *открытым и скрытым рынками труда*, которые различаются способами и формами аккумуляции резервов рабочей силы, характером влияния на производство, занятость и поведение участников.

Рассмотрим составляющие элементы текущего рынка труда.

*Открытый рынок труда* — все экономически активное население, фактически ищущее работу и нуждающееся в профориентации, подготовке и переподготовке, а также вакантные рабочие и ученические места во всех секторах экономики. Составными элементами открытого рынка труда являются его официальная и неофициальная части.

*Официальная часть открытого рынка труда* включает в себя свободную рабочую силу и вакансии, зарегистрированные в службе занятости, а также ученические места в системе профобразования.

*Неофициальная часть открытого рынка труда* аккумулирует ту часть вакансий и учебных мест, а также предложений рабочей силы, которые не охвачены услугами органов трудоустройства и формального профобразования, и где потребность в трудоустройстве удовлетворяется на основе непосредственных контактов между работодателями и лицами, ищущими работу.

*Скрытая часть рынка труда*, часто именуемая «скрытой безработицей», — лица, формально занятые в народном хозяйстве, но которые в связи с сокращением объемов производства или изменением его структуры без ущерба для производства могли быть высвобождены.

Скрытый рынок труда можно разделить на официальный и неофициальный. *Официальная часть скрытого рынка труда* регистрируется статистикой в виде лиц, находящихся в административных отпусках по инициативе администрации, а также лиц, вынужденных работать неполное рабочее время. *Неофициальная часть скрытого рынка труда* определяется с помощью специальных методик.

В экономической литературе и на практике можно встретить кроме понятия «рынок труда» (в широком и узком

смысле) также понятия «рынок рабочей силы» и «рынок трудовых ресурсов». Правомерность их использования связывается с различиями между ними, которые ведут к формированию разных моделей, типов и видов рынка труда, разным формам его проявления. Так, *рынок рабочей силы* включает как занятых, так и незанятых, но активно ищущих работу людей и, следовательно, охватывает экономически активное население. *Рынок трудовых ресурсов* включает как ЭАН, так и трудовой резерв из части экономически неактивного населения, трудовые способности которого могут быть использованы в будущем.

Различия между ними связаны с особым товаром, который является объектом купли-продажи, объектом передачи права собственности. Таким товаром является востребованная производством рабочая сила. Найм рабочей силы означает передачу работником работодателю своих способностей к труду на определенный срок для использования их в процессе производства. При этом сохраняется юридическая свобода работника как личности. Использование рабочей силы осуществляется за вознаграждение, плату в натуральной или денежной форме. Последняя открывает доступ к рынку товаров и услуг. Следовательно, продажа рабочей силы ради приобретения необходимых жизненных средств — это *сделка*. Жизненные средства — набор тех товаров (услуг), которые нужны для восстановления израсходованных в процессе труда физических и умственных способностей (сил) и поддержания и развития семьи работника. К ним относятся пища, одежда, обувь, жилье, медикаменты, средства для получения образования, профессии и т. д. (предметы роскоши в их состав не входят). Отсюда совокупность товарно-денежных отношений, охватывающая спрос и предложение рабочей силы, ее найм и распределение по видам профессиональной деятельности, а также обмен на жизненные средства все это представляет собой *рынок рабочей силы*.

При этом обмену подлежат не все способности к труду, а только функционирующие, т. е. реально (фактически) расходующиеся. Такой рынок рабочей силы можно назвать рынком функционирующей рабочей силы, или рынком труда, который связан:

- со спросом на рабочую силу, определяемым спросом на товар в обществе;

- с использованием профессиональных востребованных способностей и их вознаграждением;
- со временем использования рабочей силы.

Здесь объектом обмена выступает функционирующая рабочая сила. Рынок рабочей силы является конкретной формой проявления рынка труда и характеризует его с количественной стороны.

В *рынке трудовых ресурсов* интерес представляет трудовой резерв, который в данный момент не вовлекается в рыночные социально-трудовые отношения, но находится в поле зрения государства и общества. Последние должны создавать условия для вовлечения незанятых людей (их трудового потенциала) в сферу реальной экономики и предотвращения «втягивания» трудового резерва в теневую экономику и криминальную деятельность.

Для возникновения и функционирования рынка труда (в широком смысле) необходимы также следующие компоненты, которые определяют *структуру рынка труда*:

- 1) субъекты рынка труда;
- 2) законодательно-правовые нормы и экономические программы, принятые субъектами;
- 3) рыночный механизм (спрос, предложение, цена труда, конкуренция);
- 4) безработица (отсутствие работы у высвобождаемых работников и их социальная поддержка со стороны государства);
- 5) рыночная инфраструктура.

Рассмотрим основные характеристики компонентов структуры рынка труда.

*Субъекты рынка труда* — наемные работники (и их общественные профессиональные объединения), работодатели (предприниматели) и их ассоциации (союзы), государство и его институты (законодательная и исполнительная ветви власти). *Наемные работники* — граждане, включающиеся в процесс общественного производства на основе продажи своей рабочей силы, найма к собственнику средств производства или организатору производства. Согласно переписи населения 2002, подавляющее большинство россиян (95%) работают по найму. Наемные работники различаются по полу, возрасту и составу: наибольшая их часть — рабочие (свыше 60%), на втором месте по численности специалисты (более 25%), на третьем месте наемные руководители (по-

рядка 10%); больше мужчин среди категории «рабочие» и женщин среди специалистов. Высокий удельный вес специалистов (лиц с высшим и средним специальным образованием) среди всех наемных работников свидетельствует о высоком качестве наемной рабочей силы.

Интересы наемных работников на рынке труда отстаивают *общественные и государственные институты*. Наиболее массовая организация, созданная наемными работниками по профессиональным интересам и общности социально-экономических прав, — профсоюз.

*Работодатели* — лица, работающие самостоятельно (предприниматели) и постоянно нанимающие на работу одного или более человек; на крупных предприятиях (акционерных и государственных) — лица, сами являющиеся наемными работниками акционеров (управляющие) либо государства (руководитель унитарного предприятия (директор)). Государство как субъект рыночных отношений представлено федеральными, региональными органами власти, отраслевыми органами управления и муниципальным (местным) общественным самоуправлением. В качестве субъекта оно выполняет следующие функции:

- социально-экономические, связанные с обеспечением полной занятости путем стимулирования создания рабочих мест во всех секторах экономики;
- законодательные, связанные с разработкой основных юридических норм и правил;
- регулирующие (регулирование рынка труда косвенными методами, определение прав, ответственности субъектов рынка труда, разработка программ занятости, принятие решений о ежегодных генеральных, региональных и отраслевых соглашениях между субъектами РФ);
- защитные (защита прав субъектов рынка труда);
- ролевые (государство исполняет роль работодателя и арбитра при разрешении трудовых споров и конфликтов).

*Второй компонент* в структуре рынка труда — *юридические нормы и экономические программы*. Для нормального функционирования рынка труда необходимы законодательные акты, нормы, правила, которые регулируют взаимоотношения между субъектами рынка, определяют права и равные возможности участников рыночных отношений, предусматривают социальное страхование на случай потери работы,

гарантии социальной помощи семье безработного. Такие нормы предусмотрены в Конституции РФ, Законе «О занятости населения РФ», конкретизируются в указах Президента РФ, решениях и постановлениях Правительства РФ, генеральных, региональных и отраслевых соглашениях, коллективных договорах, заключаемых на предприятиях.

Успешное функционирование рынка труда невозможно без создания соответствующих экономических условий (налоги, льготы и т. д.), проведения государством активной политики занятости через реализацию федеральных и региональных программ содействия занятости населения, подготовки и переподготовки высвобождаемых работников и др.

Законодательные нормы и экономические программы создают основу для более полного и цивилизованного действия *третьего компонента — рыночного механизма*, отражающего взаимосвязь и взаимодействие спроса и предложения труда, согласование разнообразных интересов работодателей и трудоспособного населения, желающего работать по найму на основе информации, получаемой в виде изменений цены труда (функционирующей рабочей силы). Механизм рынка труда включает спрос на труд, предложение рабочей силы, цену труда, конкуренцию. Действие рыночного механизма в следующем: на рынке труда спрос — потребность работодателей в работниках для производства товаров и услуг в соответствии со спросом экономики и граждан в этих товарах (услугах); предложение рабочей силы состоит из занятых наемных работников и безработных, желающих работать на рыночных принципах.

Взаимодействие спроса и предложения на рынке труда показано на рис. 3.2.

Кривая предложения труда ( $S$ ) направлена вверх (растет), так как работники готовы жертвовать свободным временем и работать больше при повышении заработной платы. Эта зависимость выражает действие *закона предложения труда*.

Кривая спроса ( $D$ ) направлена вниз, так как при росте издержек производства (повышении ставки заработной платы —  $w$ ) увеличивается стоимость продукции, создаваемой дополнительными трудовыми затратами, и уменьшается прибыль. Работодателям такая ситуация невыгодна и они сокращают прием (найм) работников. Эта обратная зависимость выражает действие *закона спроса на труд*. В случае, когда цена труда может устроить и работодателя, и продав-

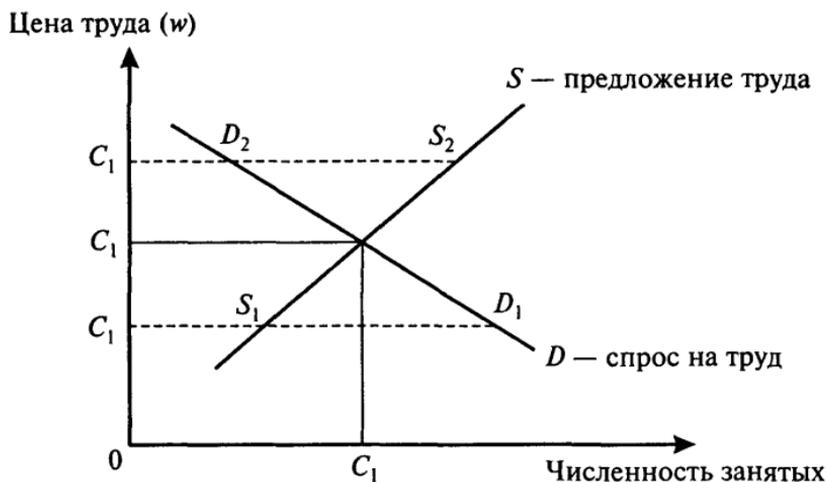


Рис. 3.2. Спрос и предложение на рынке труда

цов рабочей силы, говорят, что рынок труда находится в равновесии. Пересечение кривых спроса и предложения показывает, что существует лишь одна цена, при которой интересы продавцов и покупателей совпадают, — *равновесная цена труда* ( $w_0$ , или заработная плата); при ней объем спроса равен объему предложения рабочей силы. При цене  $w_0$  работодатели могут заполнить все имеющиеся рабочие места, а лица, желающие получить работу, находят ее. Однако равновесная зарплата ( $w_0$ ) не означает, что на рынке нет других цен на рабочую силу. Если под влиянием каких-либо факторов заработная плата станет  $w_2$ , то возрастет предложение труда до уровня  $S_2$ , а спрос сократится до величины  $D_2$ . Возникнет конкуренция между работниками за рабочее место. Возникший избыток предложения рабочей силы над спросом, а также конкуренция давят вниз на ставку заработной платы и работодатели снижают ее до уровня равновесия ( $w_0$ ). Если заработная плата оказывается ниже равновесной цены и равна  $w_1$ , то появляется недостаток рабочей силы (спрос равен  $D_1$ , а предложение  $S_1$ ). Спрос заставляет работодателей повышать вознаграждение, чтобы привлечь новых работников. И в конечном счете заработная плата снова поднимется до уровня  $w_0$ . Зарплата  $w_0$  становится доминирующей, общепринятой, с которой работодатели и работ-

ники должны считаться. При данном уровне заработной платы достигается полная занятость. Так функционирует *механизм конкурентного рынка труда*. В результате его действия регулируются спрос и предложение труда, обеспечивается конкуренция между работниками за рабочее место, между работодателями за рабочую силу, устанавливается равновесная (доминирующая) цена труда (ставка заработной платы), содействующая полной, эффективной занятости.

*Конъюнктура в механизме рынка труда* — важнейшая характеристика, отражающая соотношение спроса и предложения рабочей силы в разрезе всех составляющих структуры рынка труда и учитываемая при выборе альтернатив политики занятости и модели регулирования рынка труда.

Текущая конъюнктура российского рынка труда характеризуется диспропорциями в соотношении спроса и предложения рабочей силы, которые носят застойный характер, что сдерживает перераспределение (перелив) работников между предприятиями и секторами экономики. Ощущается увеличивающийся спрос на высококвалифицированных работников рыночных профессий (логистиков, маркетологов, менеджеров по продажам, менеджеров-аналитиков в финансовой сфере, менеджеров по инновационной деятельности, разработке бизнес-проектов и т. п.). Вместе с тем сложилась острая диспропорция между спросом на работников традиционно низкой профессиональной квалификации и возможностями удовлетворения этого спроса по причине низкой заработной платы. Ощущается также нехватка рабочих с высокой квалификацией, возникают сложности в трудоустройстве молодежи, которая имеет высокий образовательный уровень, но низкую профессиональную подготовку на фоне высоких психологических притязаний иметь высокооплачиваемую работу.

Неотъемлемым элементом механизма рынка труда является *конкуренция*, представляющая собой наличие большого числа независимых покупателей и продавцов рабочей силы и возможность для них свободно входить на рынок труда и покидать его.

*Четвертым компонентом* в структуре рынка труда и механизме его функционирования является *безработица* как отсутствие работы у высвобождаемых работников и их социальная поддержка со стороны государства. Для поддержки

высвобождаемых государство создает условия для их переподготовки и повторного вовлечения в трудовой процесс, а в соответствии с законом о занятости предусмотрены выплата пособия по безработице, компенсация при увольнении, переезде к новому месту работы, выплата стипендии во время учебы по направлению службы занятости.

Помимо безработицы, которая является своеобразным резервом рабочей силы в сфере ее обращения, т. е. на текущем открытом рынке труда, существуют иные виды резерва рабочей силы, чьи масштабы зависят от конкретной стадии цикла воспроизводства (подъем, спад, кризис, депрессия).

При оценке ситуации на рынке труда помимо рассмотренного показателя выделяют еще несколько видов резервов рабочей силы, которые нуждаются в разных методах государственного регулирования в целях обеспечения экономической и социальной эффективности общественного производства:

- внутрипроизводственные резервы рабочей силы (на скрытом рынке труда), которые в зависимости от конкретной социально-экономической и политической ситуации могут суживать либо расширять границы рынка труда;
- резервы рабочей силы, связанные с прохождением службы в Вооруженных Силах РФ;
- резервы трудоспособного населения (лица, занятые учебой с отрывом от производства, в домашнем и личном подсобном хозяйстве, индивидуальной и семейной трудовой деятельностью, предпринимательством и частной практикой, фермерством, длительно нигде не работающие, трудоспособные пенсионеры и инвалиды, не претендующие на работу по найму по различным причинам, но при определенных обстоятельствах (по экономическим причинам) могущие заявить о своем желании работать по найму на рынке труда).

Границы между этими видами резервов рабочей силы подвижны (эластичны) и зависят от степени адекватности хозяйственного механизма, специфики рыночной модели экономики, конкретной стадии воспроизводственного цикла и политической ситуации. Учет этих видов чрезвычайно важен для оценки состояния рынка труда и его прогноза.

Пятым компонентом структуры рынка труда является *рыночная инфраструктура* как совокупность институтов содействия занятости населения, профориентации, подготовки кадров, сеть фондов, центров занятости (бирж труда), а также сеть подготовки и переподготовки рабочей силы и т. д. Основным элементом инфраструктуры рынка труда является Федеральная служба по труду и занятости, включающая в себя органы трех уровней управления: общегосударственного, регионального (территориального) и местного. Наряду с ней развиваются негосударственные структуры занятости (рекрутинговые агентства), осуществляющие подбор специалистов немассовых профессий с широким спектром сопутствующих знаний и навыков (знание языков, опыт менеджмента, иностранная стажировка, водительские права и пр.).

Ключевые понятия рынка труда появились давно, они были исследованы в разные исторические периоды, развиты и отражены в различных теориях. Классическая теория (А. Смит, Д. Рикардо, Ж. Сэй, А. Маршалл, А. Пигу), исследуя рынок труда и механизм его действия, максимально использует для анализа рынка труда понятийный аппарат других рынков. Он включает в себя продавцов и покупателей рабочей силы, которые в масштабах страны формируют национальный рынок труда с учетом мобильности рабочей силы — региональные рынки труда, а на уровне предприятия — локальные (внутрифирменные). Исследуя условия функционирования рынка труда, классики вывели ряд зависимостей:

- 1) число занятых (спрос на труд) зависит от уровня заработной платы;
- 2) условия труда влияют на предложение рабочей силы;
- 3) существует эффект масштаба (зависимость масштабов занятости от уровня заработной платы) и замещения (замена ручного труда машинным, автоматизированным ведет к снижению занятости — сокращению живого труда);
- 4) региональные особенности влияют на предложение рабочей силы (численность трудовых ресурсов, экономически активного населения, развитость социальной инфраструктуры региона и местонахождения предприятия, территориальную мобильность рабочей силы).

Ключевым понятием классической теории рынка труда является «равновесная заработная плата», которая на практике подвержена одновременному воздействию как со стороны спроса, так и со стороны предложения труда, причем эти факторы могут действовать в одном и разных направлениях.

Иные взгляды на спрос и предложение рабочей силы отражены в радикальных теориях (Дж. М. Кейнс, А. Филлипс, М. Фридмен, П. Самуэльсон, К. Макконнелл, С. Брю). В них гораздо слабее прослеживается связь между уровнем заработной платы и занятостью, а спрос на труд определяется не только спросом на продукцию (как у классиков), но и внутренней структурой предприятия — квалификацией занятых, системой управления предприятием, характером контроля за трудом. В радикальных теориях утверждается:

- 1) труд может выступать квазипостоянным фактором, так как масштабы спроса на него относительно независимы от объемов выпуска (классики утверждают обратное);
- 2) труд как фактор производства требует высоких издержек на отбор, найм и увольнение работников;
- 3) рост зарплаты часто связан с изменением качественных характеристик трудовой деятельности в результате выпуска новых видов продукции, реструктуризации;
- 4) снижение спроса на труд (занятости) при росте цен на продукцию может и не происходить, так как более дорогая продукция обладает новыми потребительскими качествами и ее быстро раскупают;
- 5) при определении спроса на труд учитываются социопсихологические аспекты трудовой деятельности, а не только экономические (при анализе внутреннего рынка труда предприятия исследуется качество рабочей силы, результатов труда и трудовой жизни);
- 6) снижение зарплаты не всегда ведет к снижению предложения труда, так как трудовая деятельность является не только источником дохода, но и условием включенности человека в систему социальных отношений;
- 7) профессиональная деятельность имеет далеко не второстепенный характер и ограничивает предложение труда значительной части работников весьма жесткими рамками;

- 8) зарплата не является только предметом индивидуальной экономической оценки, ибо решающую роль в формировании ее уровня играют господствующие в обществе, профессиональной среде представления о социальной справедливости, принципах вознаграждения и его дифференциации;
- 9) понятие «справедливая зарплата» играет такую же важную роль, как «равновесная зарплата» у классиков;
- 10) колебания спроса и предложения труда могут приводить к существенному отклонению величины зарплаты от ее справедливого уровня, приводить к снижению трудовых усилий при сохранении занятости (что ведет к скрытой безработице);
- 11) уровень занятости и равновесие на рынке труда определяются в пределах относительно обособленных подсистем — сегментов рынка труда, где действуют особые факторы (региональные, локальные), влияющие на масштабы занятости.

Главные различия между классической и радикальными теориями рынка труда состоят в том, что радикальные теории рассматривают труд в качестве особого фактора производства, а не одного из многих, характер взаимодействия сторон при регулировании трудовых отношений — много-, а не двусторонний; понятийный аппарат рынка труда связан с экономико-трудовой сферой, а не носит только лишь общеэкономический характер, при определении спроса на труд учитываются как внешние, так и внутренние факторы, а масштабов предложения труда — как экономические, так и социальные.

В целом классические и радикальные теории дополняют друг друга. Их взаимодействие осуществляется в рамках развития *институциональных теорий рынка труда* (У. Митчел, Р. Фишер, Дж. Гэлбрейт, Дж. Бьюкенен, Г. Беккер, Р. Коуз, Дж. Р. Коммонс, М. Калецкий, О. Тоффлер, Р. Арон, Дж. Веблен и др.). Хотя они лежат за пределами классических положений, но тем не менее учитывают действие соответствующих закономерностей. В некоторых институциональных подходах можно проследить связь с классической теорией рынка труда. Типичным примером органического сочетания классических и радикальных подходов является

рассмотрение рынка труда предприятия (см. тему 16). К институциональным теориям рынка труда относятся:

- 1) социально-институциональная теория (институционализм) анализирует монополистические тенденции в экономике и обосновывает необходимость привлечения государства для решения разнообразных социально-экономических задач;
- 2) социально-правовая теория (разновидность институционализма) рассматривает распределение зарплаты как результат юридического согласия «коллективных институтов» (профсоюзов, политических партий, общественных организаций), выражающих интересы различных социальных групп;
- 3) теория конъюнктурно-статистического институционализма обосновывает необходимость усиления социального контроля над экономикой со стороны государства; в качестве средства контроля может выступать система государственного страхования от безработицы, влияющая на уровень доходов населения;
- 4) теория общественной выгоды, общественного выбора доказывает необходимость ограничения и регламентации государственного вмешательства в экономику, ибо оно ведет к развитию бюрократического аппарата и концентрации власти, росту инфляции, снижению реальных доходов населения; нужны способы (инструменты) для увязки политико-правовой деятельности государства с рыночной хозяйственной практикой; роль государства сведена только к защитным функциям;
- 5) теории индустриального, нового индустриального и постиндустриального общества показали, что социальный контроль над экономикой со стороны общества и государства — неизбежность, и обосновывают необходимость максимального использования достижений науки и техники, информационных систем в разных сферах общественной жизни в целях ликвидации бедности и нищеты, роста доходов населения, разрешения кризисов перепроизводства; основным регулятором зарплаты выступает система социального партнерства.

Это направление экономической мысли стало теоретическим предшественником концепции активного государственного регулирования общественной системы.

### Контрольные вопросы

1. В чем заключается сущность рынка труда и каковы формы его проявления?
2. В чем состоят особенности функционирования рынка труда?
3. Перечислите составляющие механизма рынка труда, которые определяют его емкость.
4. Чем отличаются емкости текущего и совокупного рынков труда?
5. Как вы понимаете удовлетворенный, совокупный и эффективный спрос на рынке труда? Каковы особенности каждого?
6. В чем отличия открытого и скрытого рынков труда? Из каких частей состоит каждый?
7. Из каких компонентов состоят структура и инфраструктура рынка труда?
8. Как действует механизм конкурентного рынка труда? В чем суть закона предложения труда и закона спроса на труд?
9. Какие зависимости отражает классическая теория рынка труда?
10. В чем особенность радикальных теорий рынка труда?
11. В чем суть институциональных теорий рынка труда? Какие направления институционализма вы знаете?

### Тема 13. Классификация видов, моделей, сегментов рынка труда

Рынок труда, как сложное явление, развивался в разных странах разными темпами, которые зависели от исторических условий становления капиталистического производства. По этой причине все отношения и элементы рыночного механизма находятся в разном сочетании, что привело к формированию различных видов и моделей рынка труда.

В зависимости от преобладающего вида мобильности рабочей силы — межфирменной (территориальной) или внутрифирменной (горизонтальной и вертикальной) выделяют

два основных вида общенационального рынка труда, которые находятся в разном соотношении не только в разных странах, но и в каждой отдельно взятой стране. *Первый вид — рынок труда, ориентированный на территориальное движение рабочей силы*, т. е. на заполнение рабочих мест путем перемещения работников между предприятиями (фирмами). Предприятия на таком рынке труда комплектуются рабочей силой со стороны, выбирая уже подготовленных вне предприятия работников нужной профессии и квалификации. Основная форма подготовки работников на предприятии — ученичество. Такой рынок условно называют *внешним*, основные черты которого присущи модели рынка труда США и другим англоязычным странам. *Второй вид — рынок труда, ориентированный на внутрифирменное движение работников*. Подготовка кадров, формирование профессионально-квалификационной структуры, перемещение работников по горизонтали (рабочим местам конкретного структурного подразделения) и вертикали (иерархической карьерной лестнице) происходит внутри предприятия в соответствии со структурой рабочих мест и перспективой его развития. Такой вид рынка труда, условно названный *внутренним*, наиболее характерен для японской модели (к ней близка модель французского рынка труда). Данный вид рынка решает две задачи: 1) обеспечение процесса передачи специфических знаний и внутрифирменного опыта от старых работников к новым; 2) предотвращение утечки накопленных знаний и опыта за пределы фирмы.

Внутренние рынки труда отдельных предприятий на территории образуют обособленные (*локальные*) подсистемы внешнего рынка труда, являются частью регионального (территориального) и национального рынка труда.

Активное воздействие государства на функционирование рынка труда описывает *шведская модель*.

Рассмотрим названные модели рынка труда.

*Американская модель*. В США исторически проводится политика поддержания конкурентного состояния экономики, недопущения высокой степени ее централизации, поощряются активная роль предпринимателей, жизненная установка работников на индивидуальный успех, зарабатывание денег. Для американской политики занятости характерна ориентация на высокую территориальную мобильность работников между предприятиями, законченную профессио-

нальную подготовку в учебных заведениях (с получением сертификата), признание профессионально-квалификационного уровня работников при перемене фирмы, стремление свести издержки предприятия на производственное обучение к минимуму. Заработная плата на таких предприятиях устанавливается контрактами, коллективными договорами с учетом спроса и предложения рабочей силы, сложности работ (уровня квалификации работников), производительности труда и финансовых возможностей предприятий. Имеются особенности в организации и содержании деятельности профсоюзов, которые, как правило, строятся по профессиональному признаку. Страхование по безработице осуществляется на федерально-штатной основе (федеральный закон определяет общие принципы страхования по безработице, законодательство штатов их детализирует). Предприятия и работники выплачивают взносы в фонды страхования по безработице (штатов и в Федеральный фонд). Основная сумма взносов фондов образуется за счет налогов с предпринимателей, устанавливаемых в процентном отношении к выплаченной заработной плате.

Результатом такой политики являются более высокая территориальная и профессиональная подвижность, относительно высокий уровень безработицы (по сравнению с Японией и Швецией), что характеризует преобладание внешнего рынка труда. Однако в США имеется и внутренний рынок труда, создающий своим работникам пожизненные гарантии занятости, непрерывный рост доходов, социальные льготы и поощрения (примером внутреннего рынка может служить компания IBM).

*Японская модель.* Отличительная черта японской модели рынка труда — это «система пожизненного найма», предусматривающая гарантии на весь срок трудовой деятельности работников. Эти гарантии — результат сложившейся практики отношений между наемными работниками и предпринимателями (собственниками капитала). Они законодательно не оформлены, но поддерживаются профсоюзами, лояльными по отношению к фирме. Это закрытая модель рынка труда, внутренний рынок. После экономического кризиса 1974—1975 гг. в Японии стал развиваться и внешний рынок, больше похожий на классический, обслуживающий мелкие предприятия. При этом как для внутреннего, так и для внешнего рынка труда Японии важнейшей чертой явля-

ется стабильная занятость, характерная не только для периода роста экономики, но и ее спада.

Использование работников в течение длительного времени позволяет фирме организовать профессиональную подготовку и повышение квалификации на внутрифирменном уровне в соответствии со структурой рабочих мест, технологическими изменениями и модификацией продукции, заранее предусматривать профессиональную мобильность внутри фирмы, мотивировать работников к творчеству и высокому качеству работы. Руководство фирмы по своему усмотрению перемещает работника с одного места на другое, из одного подразделения в другое. Имеются особенности и в формировании заработной платы, которая в течение длительного времени зависела в основном от статуса и возраста работника, но сегодня учитываются его квалификация и эффективность труда.

Для японской модели характерно патерналистское отношение руководителей фирмы к работникам, включая и их жизнь вне производства, а также интерес самих работников ко всем аспектам деятельности фирмы. Система пожизненного найма, по мнению исследователей, связана с национальным менталитетом японского народа (феодалными корнями таких отношений, «клановым» чиновничеством) и желанием работодателей защитить свои инвестиции в рабочую силу. Кроме того, эта система найма в известной мере решает проблемы сокращения производства и увольнения работников: сокращение рабочего времени, перевод работников на дочерние предприятия (филиалы), предприятия других фирм согласно взаимному соглашению сдерживают рост безработицы.

В 70–90-е гг. XX в. в Японии произошло обострение проблемы занятости населения, вызванное ускоренной трансформацией производственной структуры, ростом технической оснащенности производства, сложилась нехватка квалифицированной рабочей силы при росте общей безработицы, центр тяжести в структуре занятости стал смещаться в сторону третичного сектора экономики, где преобладают малые предприятия. В этой связи произошла модификация системы пожизненного найма, уменьшилась доля постоянно занятых. До сих пор отличительной чертой внутреннего рынка труда Японии являются создание и функционирование самостоятельных профсоюзов внутри компаний.

*Шведская модель.* Своеобразие шведской модели рынка труда в активной политике занятости, проводимой государством, состоит в том, что государственные органы уделяют большое внимание повышению конкурентоспособности рабочей силы через профессиональную подготовку и переподготовку работников, создание рабочих мест как в государственном секторе, так и путем субсидирования частных компаний, информирование и профориентацию безработных, выплату пособий при переезде к новому месту работы. Политика в области занятости тесно связана с общими экономическими мерами, в частности, с ограничительной налоговой политикой, «политикой солидарности» в заработной плате, поддержкой слабых групп населения, отраслей и регионов, определенных государственной программой приоритетного развития. Ограничительная налоговая политика в Швеции направлена на сдерживание инфляции, установление соответствующих косвенных налогов на товары, уменьшающих спрос на них и заставляющих менее прибыльные предприятия прекращать свою деятельность. «Политика солидарности» в заработной плате должна обеспечить равную оплату за равный труд, что заставляет высокоприбыльные фирмы платить зарплату ниже их возможностей, а малоприбыльные — сокращать число занятых или прекращать свою деятельность.

Государство активно поддерживает занятость в секторах, обеспечивающих социально необходимые услуги в регионах, где традиционная промышленность находится в упадке. Такая взаимоувязанная комплексная политика государства поддерживает высокий спрос на рабочую силу и высокую занятость в стране. И хотя оно не обеспечивает работу всем, но ограничивает безработицу. Эта политика, однако, дает сбой и от нее отказываются, особенно когда к власти на смену социал-демократам приходят правые партии.

*Российская модель* еще не обрела четких характеристик, так как находится на стадии становления. Однако с достаточной уверенностью можно утверждать, что она ближе к виду внешнего рынка труда и для этого есть определенные предпосылки:

- 1) низкая мобильность рабочей силы по причине отсутствия емкого рынка жилья, административных ограничений на переезд в другие города, высокой монополизации экономики, жесткого государственного

регулирования заработной платы и ее слабой дифференциации в зависимости от результатов труда;

- 2) ликвидация на многих предприятиях социальных фондов и льгот для работников, длительное время проработавших на одном предприятии (жилье, детские сады, детский отдых в спортивных лагерях, бесплатные или льготные путевки в дома отдыха, санатории, льготное питание и т. п. — раньше это привязывало работников к предприятию, теперь нет). Наличие подобных льгот в настоящее время на отдельных благополучных акционерных и частных предприятиях способствует формированию внутреннего рынка труда (как вида);
- 3) подготовка специалистов и квалифицированных рабочих происходит преимущественно в государственных учебных заведениях всех типов и за государственный счет;
- 4) разукрупнение предприятий и появление мелких фирм способствуют становлению внешнего рынка труда, передача социальных объектов предприятий в собственность муниципальных органов самоуправления также укрепляет внешний рынок.

Основой для формирования и роста внутреннего рынка труда является солидная база для подготовки кадров непосредственно на предприятиях, а также деятельность коммерческих структур.

Дестабилизирующими факторами, мешающими формированию и развитию российского рынка труда, являются:

- рост скрытой безработицы;
- стихийная и малоэффективная конверсия оборонных производств;
- неконтролируемая миграция населения и рабочей силы между странами СНГ и из «горячих точек» бывшего СССР;
- несовершенство законодательной базы;
- недостаточная взаимосвязь административных и рыночных методов регулирования занятости;
- недостаточная информированность населения о вакансиях за пределами места проживания.

*Сегменты рынка труда.* Сегментация рынка труда — это его разделение на отдельные части, секторы (сегменты) по определенным признакам. В зависимости от степени разви-

тия рынка, целей и критериев анализа на рынке труда выделяют разные сегменты:

1) *по критерию стабильности трудовых отношений* рынок труда делится на три сектора — ядро, периферия и безработные:

✓ «Ядро» — первичный рынок труда, наиболее устойчивый его сектор, где работники имеют стабильную занятость, работают в режиме полного рабочего времени, получают высокую зарплату, им созданы условия для профессионального роста и овладения смежными специальностями, их привлекают в той или иной степени к управлению производством, на рабочих местах применяются прогрессивные технологии. В этом секторе действуют сильные профсоюзы.

«Периферия» — вторичный рынок труда, второй сектор, где работники имеют частичную занятость (в течение неполного рабочего времени), сезонную работу, работу по краткосрочным контрактам, их рабочие места не престижны, трудоемки, примитивны, уровень оплаты труда низкий, а возможности для профессионального роста ограничены. В этом секторе социальная защита работников слабая, профсоюзы, как правило, отсутствуют.

Третий сектор объединяет безработных. Это трудовой резерв для первого и второго сегментов, т. е. безработные могут пополнять ряды как первичного, так и вторичного рынка.

В основе деления рынка труда на три сегмента лежат следующие причины: 1) неравномерность протекания НТП в разных отраслях и видах деятельности; в точках роста возникают высокотехнологичные производства, но при этом сохраняются виды деятельности с рутинной технологией, не затронутые НТП; 2) циклическое развитие производства, сопровождающееся подъемом и спадом деловой активности, сокращением и ростом безработицы; 3) дискриминация при приеме и увольнении с работы, в частности, женщин, лиц старших возрастов и подростков, некоренной национальности;

2) *по критерию «степень государственного воздействия на рынок рабочей силы»* (в узком смысле) выделяют два сегмента:

✓ рынок, контролируемый и регулируемый государственной службой по труду и занятости.

Этот рынок включает всех безработных, зарегистрированных в Федеральной службе по труду и занятости, ищущих работу и нуждающихся в профориентации, подготовке и переподготовке. Предложению труда безработных противостоит спрос в виде вакантных рабочих мест, зарегистрированных в центрах занятости, а также ученических мест в системе профессионального образования, с которыми заключен договор Федеральной службой по труду и занятости;

✓ неконтролируемый рынок рабочей силы.

Этот сегмент рынка представляет собой часть предложения рабочей силы и вакансий рабочих и ученических мест, не охваченных услугами официальных органов трудоустройства. Занятость этого контингента обеспечивается на основе непосредственных контактов безработных и работодателей;

3) по критерию *формальной занятости, но используемой неполное рабочее время* выделяют скрытый рынок труда.

Этот своеобразный сегмент рынка труда включает в себя часть лиц, формально занятых в официальном секторе, но используемых неполное рабочее время по причине сокращения объема производства из-за уменьшения спроса на продукцию, с перепрофилированием, изменением структуры производства. Часть работников в подобной ситуации могла бы быть высвобождена без ущерба для производства, т. е. излишняя численность сокращается.

Скрытый рынок труда может быть подразделен на две части: официальную и неофициальную.

В официальную часть, регистрируемую статистикой, включаются лица, вынужденные работать неполное рабочее время. Неофициальная часть скрытого рынка труда выявляется с помощью социологических обследований, экспертных оценок и иными способами;

4) по критерию *пола, возраста, здоровья, уровня квалификации рабочей силы* выделяют и более узкие сегменты рынка труда:

- ✓ сектор женской рабочей силы;
- ✓ сектор молодежной рабочей силы, включая подростков;
- ✓ сектор рабочей силы лиц пожилого возраста;
- ✓ сектор рабочей силы инвалидов.

Мобильность данных категорий работников ограничена. Они могут преобладать в отдельных отраслях и профессиях, которые в свою очередь могут сосредотачиваться в отдельных регионах, образуя замкнутые рынки труда. Государство вынуждено регулировать условия найма и труда указанной рабочей силы специальными законодательными актами или выделением специальных разделов в общих законах (например, нужна поддержка не вообще женщин, а отдельной категории женской рабочей силы, а также отраслей, где работают женщины; повышение их профессиональной подготовки и конкурентоспособности, помощь в организации работы на дому, индивидуальной трудовой деятельности и т. д.).

Таким образом, в зависимости от критериев оценки рынка труда *классификация его видов* может быть следующая:

1. По масштабам выделяют:
  - макрорынок (международный, национальный, региональный (СНГ, Европейский); он же внешний);
  - микрорынок (рынок труда предприятия; он же внутренний).
2. По этапам развития рынок труда делится на:
  - формирующийся;
  - развитый;
  - зрелый.
3. По административно-территориальному охвату рынок труда может быть:
  - федеральным;
  - республиканским;
  - региональным (территориальным);
  - городским;
  - краевым (областным);
  - рынок труда мегаполиса;
  - районным;
  - сельским.
4. По временным параметрам говорят о:
  - текущем;
  - перспективном (потенциальном);
  - прогнозном рынке труда.
5. По степени интегрированности рынок труда может быть:
  - интегрированным (он же макрорынок);

- локальным (территориальным и профессиональным; он же специализированный).

6. По степени эластичности выделяют:

- гибкий;
- жесткий рынок труда.

7. По соотношению спроса и предложения труда говорят о:

- равновесном (сбалансированном);
- дефицитном (предложение меньше спроса);
- избыточном (спрос меньше предложения) рынке труда.

8. С учетом характера на рынке труда выделяют сегменты:

- физического труда;
- умственного труда;
- управленческого труда;
- инновационного труда.

9. С учетом уровня квалификации работников на рынке труда выделяют сегменты:

- высококвалифицированного труда;
- труда с квалификацией среднего уровня;
- малоквалифицированного труда;
- неквалифицированного труда.

10. С учетом профессиональной специализации на рынке труда выделены сегменты:

- труда рабочих профессий;
- труда научных работников;
- труда работников различных профессий (экономистов, педагогов, программистов, медиков и др.).

Экономическая теория труда исследует *несколько схем построения рынков труда*:

- модель конкурентного рынка труда;
- модель монополии на рынке труда;
- модель неравновесного рынка труда;
- модель спроса на труд в ситуации олигополии на рынке благ;
- модель спроса на труд в ситуации олигополии;
- модель двусторонней монополии на рынке труда.

Рассмотрим особенности построения этих моделей рынка труда (функционирование конкурентного рынка труда рассмотрено при изучении третьего компонента рыночного механизма в теме 12).

### Монополия на рынке труда

Это ситуация, когда существует только один покупатель данного вида труда (работодатель). Этот работодатель вынужден нанимать каждую единицу труда по цене ее предложения. При недискриминирующей монополии работодатель всем работникам платит одинаковую заработную плату, равную средним издержкам на труд, но для найма дополнительной единицы труда он должен предложить более высокую заработную плату, чем уже платит, и новому работнику, и прежним.

При монополии ставка заработной платы и предельные издержки на труд являются возрастающими функциями от количества используемого труда. На рис. 3.3 кривая предельных издержек на труд ( $MC_L$ ) отклоняется от кривой предложения труда ( $S_L$ ) и расположена круче.

Из условия максимизации прибыли следует  $MRP = MC_L$ . В условиях монополии издержки  $C(L) = w(L) \times L$ . Уровень занятости при монополии  $L_M$  определяется условием максимизации прибыли и соответствует горизонтальным координатам точки  $A$  (см. рис. 3.3), в которой  $MC_L = MRP$ . Ставка заработной платы  $w_M$  определяется для этого уровня занятости исходя из кривой предложения труда и соответствует вертикальным координатам точки  $B$ . Уровень занятости и ставка заработной платы при монополии меньше уровня занятости и ставки заработной платы, соответствующей

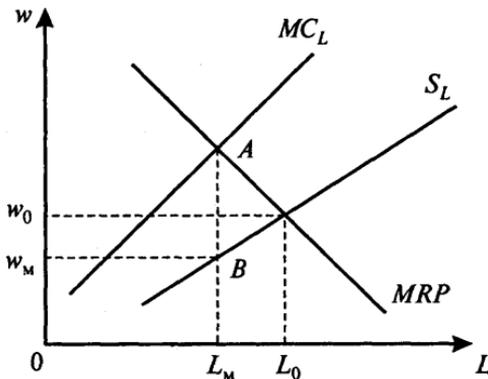


Рис. 3.3. Монополический рынок труда

щих совершенно конкурентному рынку труда. Кривая  $MRP$  не является кривой спроса на труд, у монополиста она отсутствует, так как спрос зависит от характеристик предложения труда.

На рис. 3.4 видно, что одному и тому же уровню занятости  $L_0$  соответствуют заработная плата  $w_0$ , определяемая кривой предложения труда  $S_L$ , и заработная плата  $w'$ , определяемая кривой предложения труда  $S'_L$ .

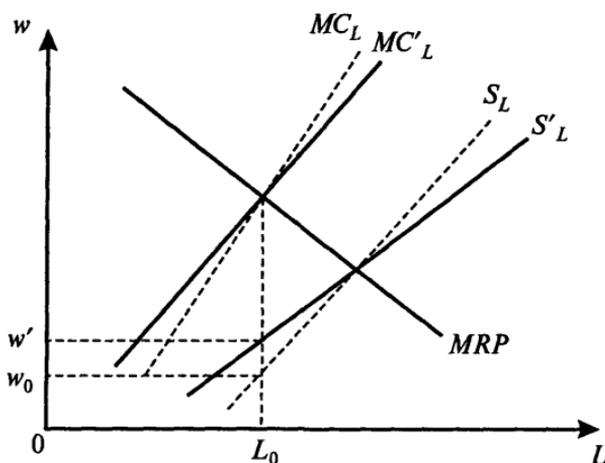


Рис. 3.4. Отсутствие кривой спроса на труд у монополии

### Неравновесный рынок труда

Модель равновесного рынка труда основана на том, что в точке равновесия равновесная зарплата «очищает рынок», т. е. нет ни избыточного спроса, ни избыточного предложения. Модель неравновесного рынка труда исходит из того, что уровень занятости определяется или спросом на труд, или предложением труда в зависимости от того, что из них меньше при данной заработной плате, т. е. при

$$L = \min (D_L, S_L),$$

где  $L$  — занятость;  $D_L$  — спрос;  $S_L$  — предложение труда.

Кривые спроса и предложения труда в этой модели могут быть интерпретированы как отражающие максимальное количество труда, которое может быть обменено при данной ставке заработной платы. На рис. 3.5 видно, что при ставке

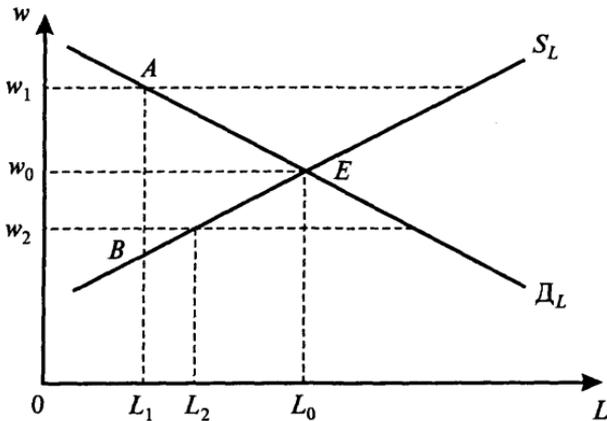


Рис. 3.5. Неравновесный рынок труда

заработной платы  $w_1$  (больше равновесной зарплаты,  $w_1 > w_0$ ) работодатели не захотят в соответствии с кривой спроса на труд  $D_L$  нанять больше работников, чем  $L_1$ , т. е. количество труда определено спросом на труд несмотря на то, что предложение труда больше. При ставке заработной платы  $w_2$  (меньше равновесной зарплаты,  $w_2 < w_0$ ) предложение труда будет меньше, чем спрос на труд, но работодатели наймут предложенное количество труда, потому что в этой ситуации они получают прибыль. Предельный денежный продукт при уровне занятости  $L_2$  превысит заработную плату, т. е. количество труда определено предложением несмотря на то, что спрос на труд больше.

В противоположность равновесной модели рынка труда, которая предполагает существование единственной комбинации заработной платы и занятости в точке равновесия ( $E$ ), неравновесная модель предполагает, что комбинаций зарплаты и занятости может быть много и они определяются линией  $AEB$  на рис. 3.5. Поведение зарплаты в неравновесной модели описывается уравнением  $w_t = w_{t-1} + y(D_L - S_L)$ , где  $y > 0$ . Скорость, с которой заработная плата стремится к равновесной, определяется параметром  $y$ . Если  $y$  велик, то рынок труда быстро движется к равновесию, если мал, то неравновесная ситуация на рынке труда сохраняется значительное время. Направление движения зарплаты слу-

жит в данном случае точным указателем того, что является сдерживающим фактором — спрос или предложение. Если зарплата растет, то занятость определяется предложением труда, если снижается — спросом на труд.

### Спрос на труд в ситуации олигополии на рынке благ

Олигополия — тип рыночной структуры, при которой на рынке существует небольшое ограниченное количество продавцов. Конкуренция и взаимозависимость фирм в ситуации олигополии одинаково важны. Теория олигополии предполагает анализ взаимного поведения фирм с позиции теории игр, поэтому вывод простой функции спроса на труд в общем случае проблематичен; он возможен только в частном случае, когда фирма-олигополист имеет ломаную кривую спроса на товарном рынке (рынке благ). На рис. 3.6, *a* показано, что при текущем рыночном выпуске  $Y_0$  (определяемом равенством  $MC = MR$ ) кривая спроса имеет явный перелом. Если фирма снижает цену, ее конкуренты будут вынуждены снизить цены и кривая спроса на продукт фирмы будет относительно неэластична, и наоборот, если фирма повышает цену, то конкуренты не обязаны следовать за ней, и спрос на продукт фирмы станет относительно эластичным. При этих обстоятельствах фирма сталкивается с ломаной кривой спроса на продукт при текущей равновесной цене  $p_0$ . Однако ломаная кривая спроса на продукт не только предполагает взаимосвязь между ценами на продукт и

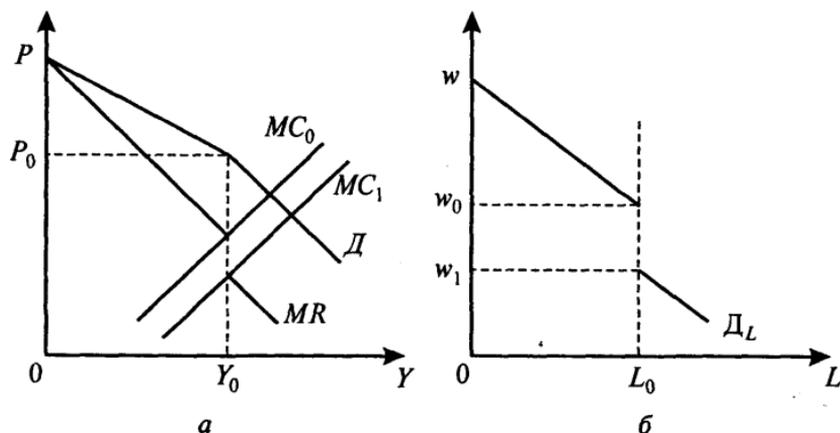


Рис. 3.6. Спрос на труд:  
*a* — рынок благ; *б* — рынок труда

выпуском, но и между заработной платой и занятостью. Перелом на рис. 3.6, *a* происходит при равновесном уровне выпуска  $Y_0$ , который связан с применением  $L_0$  труда (рис. 3.6, *б*). Как и в случае монополии, у олигополии цена на продукт непостоянна при разных объемах выпуска, поэтому кривая предельного дохода  $MR$  отклоняется от кривой спроса  $D$ , но так как кривая спроса имеет перелом, то кривая предельного дохода будет иметь разрыв при выпуске  $Y_0$ .

Тогда кривая предельного денежного продукта труда, т. е. спроса на труд  $D_L$ , также не непрерывна в точке  $L_0$  и равновесие происходит на пересечении  $MRP_L$  и  $w_0$  (более точно,  $w_0$  проходит через участок разрыва кривой  $MRP_L$ ). После снижения уровня заработной платы с  $w_0$  до  $w_1$  фирма обнаруживает, что ее предельные издержки на производство единицы продукта снизились с  $MC_0$  до  $MC_1$  (см. рис. 3.6, *б*). Однако оптимальный размер выпуска не изменился, и изменение заработной платы не ведет к изменению в спросе фирмы на труд. Но немного большее сокращение ставки заработной платы заставило бы фирму переместиться вниз по  $MR$  (см. рис. 3.6, *a*) и аналогично вниз до  $D_L$  (см. рис. 3.6, *б*). Теория олигополии на основе ломаной кривой спроса показывает, что по крайней мере в краткосрочном периоде олигополистический спрос на труд может быть жестким даже при существенных изменениях в заработной плате (в то же время необходимо отметить, что эта теория не объясняет возникновение ситуации первоначального равновесия).

### Модель спроса на труд в ситуации олигопсонии

Олигопсония — ситуация, когда работники нанимаются относительно небольшим количеством работодателей (наиболее распространенная форма рыночной структуры).

Спрос на труд олигопсонии опирается на теорию ломаной кривой предложения труда. При этом выполняются следующие предпосылки: 1) не существует сговора между фирмами-олигопсонистами на рынке труда; 2) фирма сталкивается с конкурентным предложением труда, не объединенным в профсоюз и не обладающим рыночной силой; 3) рынок труда характеризуется совершенными мобильностью и информацией.

Кривая предложения показана на рис. 3.7. Если  $w_0$  — существующая ставка заработной платы, то  $S_{L1}$  — кривая предложения труда фирме-олигопсонисту при предположе-

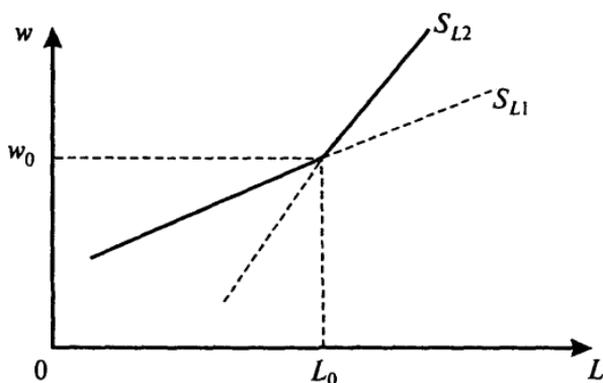


Рис. 3.7. Кривая предложения труда фирме-олигопсонисту

нии, что никто из конкурентов не реагирует на любые изменения заработной платы, которые проводит данная фирма.  $S_{L2}$  — кривая предложения труда, с которой олигопсонист столкнется при условии, что конкуренты копируют любые изменения в заработной плате, совершаемые им. Кривая  $S_{L2}$  более эластична, чем  $S_{L1}$ .

Другие фирмы-олигопсонисты на этом рынке труда не будут следовать сокращению ставки заработной платы, предпринятому данной фирмой, так как в этом случае они оказываются в более выгодном положении — повышенная ставка заработной платы обеспечит им преимущества при найме рабочей силы. Но в случае если данная фирма повысит ставку заработной платы, другие фирмы последуют за ней, так как иначе они попадают в менее выгодное положение и могут испытать отток рабочей силы. Следовательно, выше существующей ставки заработной платы  $w_0$  кривая предложения труда соответствует  $S_{L2}$ , а ниже —  $S_{L1}$ . В результате образуется ломаная кривая предложения труда с точкой излома, соответствующей первоначальной зарплате  $w_0$ .

Рис. 3.8 показывает спрос на труд в ситуации, когда олигопсонист на рынке труда не обладает монопольной силой на рынке благ. Ломаная кривая предложения труда с точкой перелома соответствует зарплате  $w_0$  и занятости  $L_0$ .

Кривая предложения труда сравнительно эластична на отрезке  $ab$  и менее на отрезке  $bc$ . Это создает разрыв в кривой предложенных издержек на труд  $MC_L$ . Равновесие на та-

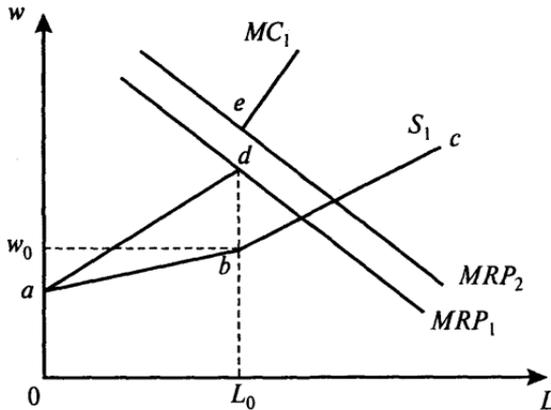


Рис. 3.8. Олигосониетический рынок труда

ком рынке труда будет установлено при равенстве предельных издержек на труд  $MC_L$  предельному денежному продукту труда  $MRP_1$ , уровне занятости  $L_0$  (более точно:  $MRP_1$  проходит через разрыв в  $MC_L$  при данном уровне занятости). Любое движение кривой  $MRP$  между  $MRP_1$  и  $MRP_2$  не оказывает влияния на заработную плату и занятость. Следствием из этой модели являются жесткость заработной платы и сохранение уровня занятости в периоды циклического спада.

### Модель двусторонней монополии на рынке труда

Двусторонней монополией на рынке труда называется случай, когда работодатель является единственным покупателем труда (монопсонистом), а продавец труда обладает монопольной силой (например, работники, объединенные в профсоюз). Профсоюз может нейтрализовать монопольную силу работодателя — монопсониста, предлагая труд своих членов по единой определенной заработной плате и создавая участок совершенно эластичного предложения труда. На рис. 3.9 профсоюз устанавливает зарплату на уровне  $w_U$ , тогда кривая предложения труда примет вид  $w_U CS_L$ , и пересечение ее с кривой  $MRP$  определит уровень занятости  $L_U$ , т. е. монопольные действия профсоюза позволили увеличить уровни занятости и зарплаты по сравнению с соответствующими уровнями монопсонистического равновесия ( $L_M, w_M$ ).

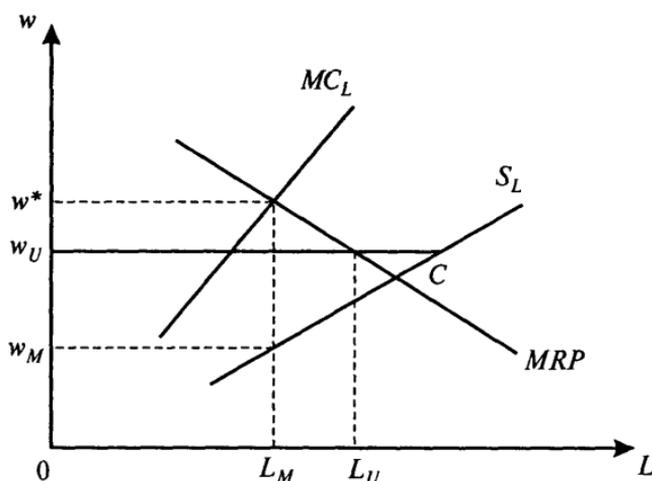


Рис. 3.9. Нейтрализация монополистической силы работодателя профсоюзом

Положительное влияние профсоюза при определении им уровня заработной платы на монополистическом рынке труда ограничено интервалом  $w_M < w_{\min} < w^*$ , где  $w^* = MC_L = MRP$  — заработная плата, равная предельным издержкам, которые в свою очередь равны предельному денежному продукту труда до действий профсоюза.

Модель профсоюза-монополиста предполагает, что помимо нейтрализации монополистной силы работодателя он будет также стремиться вести себя на рынке аналогично фирме-монополисту на рынке продукта и увеличивать зарплату до такого уровня, чтобы максимизировать экономическую ренту работающих членов профсоюза. Тогда при двусторонней монополии со стороны покупателя труда определение заработной платы и занятости происходит в соответствии с моделью монополистического рынка труда (рис. 3.10) и при равенстве  $MC_L$  и  $MRP$  в точке *A* заработная плата составит  $w_1$ , занятость  $L_1$ , а со стороны продавца труда, профсоюза заработная плата  $w_2$  и занятость  $L_2$  будут определяться равенством предельного дохода от продажи услуг труда членов профсоюза  $MR$  и цены предложения их труда. Занятость  $L_2$  будет соответствовать горизонтальным координатам точки *B* (точка пересечения кривых  $MR$  и  $S_L$ ), а заработная плата  $w_2$  — заработной плате найма  $L_2$  работников,

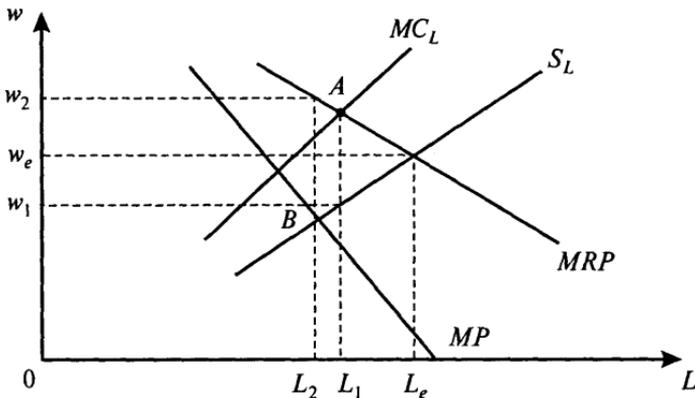


Рис. 3.10. Двусторонняя монополия

определяемой кривой предельного денежного продукта труда  $MRP$ .

Таким образом, работодатель и профсоюз стремятся ограничить конкурентный уровень занятости  $L_e$  — первый, чтобы максимизировать прибыль, второй — коллективную экономическую ренту. Зарботная плата в модели двусторонней монополии остается неопределенной и может быть установлена в интервале между  $w_1$  и  $w_2$ , в котором находится и уровень заработной платы  $w_e$ , соответствующий конкурентному рынку труда. Конкретный уровень заработной платы устанавливается путем переговоров.

### Контрольные вопросы

1. Каково содержание понятий «внешний рынок труда», «внутренний рынок труда»? Какие модели рынка труда вы знаете? Дайте их характеристику.
2. В чем своеобразие российской модели рынка труда?
3. Что означает сегментация рынка труда? Назовите критерии, по которым можно выделить сегменты рынка труда.
4. Какие сегменты выделяют на рынке труда по критерию «степень государственного воздействия»?
5. Какие особенности характерны для монополистического рынка труда?

6. *Какие параметры будут влиять на скорость стремления текущей заработной платы к равновесной в модели неравновесного рынка труда?*
7. *Что показывает ломаная кривая спроса на труд в теории олигополии?*
8. *Что лежит в основе модели спроса на труд в ситуации олигополии?*
9. *Какие проблемы существуют при установлении уровня заработной платы в условиях двусторонней монополии?*

## **Тема 14. Гибкость рынка труда**

Новые тенденции в развитии мировой экономики, связанные с НТП, опережающим развитием профессиональных знаний работников, использованием компьютерных и информационных технологий, пришли в противоречие с жесткой регламентацией условий труда, вызвали к жизни новые формы организации и оплаты труда, нестандартные формы функционирования рынка труда, что и придало ему новое качество, получившее название «*гибкий рынок труда*».

Гибкость — способность экономической системы отвечать на внешние воздействия, сохранять управляемость и функциональное равновесие при изменении внешних условий.

На практике становление гибкого рынка труда шло по разным направлениям и принимало различные формы. Можно выделить нестандартные режимы использования полного рабочего времени, формы занятости, повышенную гибкость в вопросах приема и увольнения, применение снижающих издержки систем заработной платы.

*Нестандартные режимы использования полного рабочего времени* на практике встречаются в разных формах: подвижное использование рабочего времени, функциональная смена рабочих мест и др. Подвижное использование рабочего времени — перспективная форма, учитывающая запросы потребителей (например, работа предприятия сферы услуг вечером и в выходные дни) и пожелания самих работников иметь удобный для них график выхода на работу. Смена рабочих мест позволяет совмещать различные профессии и виды деятельности, обеспечивать функциональную мобиль-

ность работников, а также повышать их квалификацию, производительность труда, качество и конкурентоспособность товаров (по использованию этой нестандартной формы режима труда заметных успехов достигли японские фирмы). В России подобная практика существовала ранее и имеет место сегодня. Но она не привела к заметному сдвигу в производительности труда и качестве продукции, хотя, по мнению исследователей, квалификация рабочей силы при этом возрастала. Для заметных положительных результатов необходимо было внедрять высокие технологии и соответствующее стимулирование труда.

*Нестандартные формы занятости* — применение труда занятых неполный рабочий день, временно занятых, надомных работников, разделение рабочих мест, работа на принципах субподряда и т. п. Использование занятых неполный рабочий день находит широкое распространение во всех странах.

Временно занятые — работники, занятые в промышленности на условиях подряда, нанимаемые по контрактам на определенный срок, занятые на случайных работах. Эта категория представляет собой значительную и все возрастающую часть трудоспособного населения. Чаще всего услугами временных работников пользуются предприятия торговли, сферы обслуживания, промышленности, сельского хозяйства, финансовые и страховые компании. Для предприятий выгодно нанимать временных работников, так как они дают возможность экономить на издержках за счет более низкой зарплаты и ограниченного набора социальных выплат. Удельный вес таких работников в составе рабочей силы западноевропейских стран составляет 3–10%, в России — 2%. Низшая форма временной занятости — случайные без заключения контракта работы с целью получения материального вознаграждения.

В последние годы во многих странах Западной Европы включение в трудовой коллектив, получение постоянного рабочего места осуществляются через прохождение испытательного срока, получение статуса временного или частично занятого работника. Такая практика занятости находит применение и в России.

Разделение рабочего места между двумя работниками предполагает деление рабочих часов, зарплаты, выходных, социальных выплат и льгот. Это влечет за собой некоторое

увеличение расходов, но правительство берет их часть на себя, ибо деление рабочих мест позволяет удерживать квалифицированные кадры во время спада производства.

По такому же принципу может делиться и рабочая неделя, которая получила название «альтернативная рабочая неделя». Этот режим применяется тогда, когда есть трудности с набором кадров на монотонные виды работ. Преимущество этого метода в том, что работники в условиях чередования рабочих и нерабочих недель могут увеличивать свой отпуск за счет нерабочих недель. Сжатая рабочая неделя позволяет увеличить занятость за счет распределения нормативного недельного времени на меньшее число дней (на 4, 3). Эта мера имеет смысл при хорошем спросе на продукцию предприятия. В данном случае заинтересованные в таком режиме работники будут иметь более продолжительный отдых в течение 3–4 дней. При этом сокращается число невыходов на работу, так как рабочий день становится более дорогим. Работники имеют достаточно свободного времени для домашних дел.

Относительно старой формой нестандартной деятельности является надомный труд, который при наличии современной компьютерной техники получил широкое распространение, особенно в сфере обслуживания. Для многих людей такой труд выступает в качестве альтернативы регулярной занятости. Особенно он привлекателен для лиц с ограниченными физическими возможностями или обремененных семейными (домашними) обязанностями. Для безработных — это важный источник заработка и выживания. Среди работников на дому преобладают такие профессии, как стенографистки, машинистки, учителя, инженеры, финансовые работники (бухгалтеры), программисты, ремонтники, домашняя прислуга, гувернеры, сиделки, лица, занятые народными промыслами (шитьем, вышиванием, флористикой, поделками из природного сырья) и т. п. На Западе сдельный надомный труд существует более века. В России такая форма занятости занимает заметное место в текстильной и швейной промышленности, машиностроении, химической и деревообрабатывающей промышленности, получает развитие в сфере малого бизнеса, среди специалистов информационной сферы, особенно в условиях подключения к сети Интернет. Надомный труд выгоден для предприятия, так как оплачивается дешевле, связан с меньшими

накладными расходами (не нужны аренда и содержание помещений).

В целом главная роль нестандартных форм занятости состоит в том, чтобы во время спада производства сохранить наиболее квалифицированных работников, трудоустроить часть трудоспособного населения, которая по ряду причин (здоровье, семейные обстоятельства и т. д.) не может участвовать в производстве на основе жестких (регламентированных) режимов труда. Расширению нестандартных форм занятости способствуют структурные изменения в экономике, сокращение занятости в сельском хозяйстве и промышленности, а также увеличение ее доли в сфере услуг, развитие телекоммуникаций и персональных компьютеров.

Гибкость рынка труда связана с *гибкостью и многообразием форм и процедур найма и увольнения*. Они могут осуществляться в форме коллективных и индивидуальных, письменных и устных договоров, а также путем ограничения срока их действия, упрощенного процесса увольнения работников (сведения к минимуму или исключению согласований с профсоюзами, органами занятости, трудовой инспекцией и т. д.).

*Гибкость в управлении издержками* связана с изменениями в системах заработной платы, повышением гибкости установления и регулирования оплаты труда. Работодатели стараются уменьшить издержки путем снижения затрат на оплату труда, используя системы (модели) заработной платы с более низким уровнем вознаграждения для вновь нанимаемых работников, игнорируя индексацию и снижая уровень минимальной ставки заработной платы.

Таким образом, гибкая занятость — это современная форма рынка труда, адекватно реагирующая на циклический характер общественного воспроизводства и достигнутый уровень развития производительных сил общества. Данная форма в настоящее время способствует выходу из кризиса, экономическому росту, повышению эффективной работы предприятий, более полному использованию трудового потенциала общества, повышению уровня жизни. Одновременно она порождает и увеличивает рабочие места с неустойчивыми формами занятости, слабой социальной защитой прав работников. Решение этих проблем не под силу одному рынку. Необходимо взаимодействие государственных и рыночных механизмов, чтобы обеспечить сочетание гибкости и стабильности в использовании работников.

### Контрольные вопросы

1. *Какими качествами (свойствами) обладает гибкий рынок труда?*
2. *В каких формах может проявляться гибкость рынка труда?*
3. *Как гибкость рынка труда проявляет себя в управлении издержками?*

### Тема 15. Мобильность рабочей силы как условие развития национального и мирового рынков труда

Ключевым понятием на рынке труда является *мобильность рабочей силы*. Благодаря ей рынок труда играет важную роль в экономике, выступает важным связующим звеном всех отраслей в единое целое — экономику страны.

Мобильность на рынке труда — процесс перемещения рабочей силы на новые рабочие места как внутри предприятий, так и между предприятиями и отраслями. Переход на новое рабочее место сопровождается изменением вида занятости (профессии), работодателя, территории.

На рис. 3.11 представлена классификация видов мобильности рабочей силы по двум основаниям: территориальным перемещениям и смене вида занятости (профессии).

*Квadrant I.* Изменение рабочего места без изменения вида занятости и местоположения (внутри- или межфирменная мобильность).

*Квadrant II.* Изменение рабочего места и вида занятости без изменения местоположения (внутри- или межфирменная мобильность).

*Квadrant III.* Изменение рабочего места и местоположения без изменения вида занятости (территориальная мобильность).

*Квadrant IV.* Изменение рабочего места, вида занятости и местоположения (территориальная мобильность).

Эта классификация может быть усложнена, если учесть возможные изменения работодателя при смене рабочего ме-

		Территория	
		Не меняется	Меняется
Вид занятости (профес- сия)	Не меня- ется	I	III
	Меня- ется	II	IV

Рис. 3.11. Виды мобильности

ста и то, что изменение территории может распространяться как на рабочее место, так и на местожительство работника.

*Межфирменная мобильность*, или текучесть, работников связана с их увольнениями, которые могут быть добровольными (по инициативе самих работников) или вынужденными (по инициативе работодателей).

Увольнения являются проявлением стремления работников к максимизации своей полезности, а работодателей — к максимизации прибыли. В силу существования несовершенства информации и неопределенности на рынке труда, а также того, что сам по себе процесс увольнения требует издержек как со стороны работника, так и со стороны работодателя, оценка целесообразности увольнения может быть сделана на основе сравнения выгод и издержек.

Факторы, влияющие на добровольные увольнения:

1. *Зарботная плата* (чем выше уровень заработной платы, тем меньше вероятность добровольных увольнений работников).
2. *Возраст* (чем моложе работник, тем выше его склонность к добровольным увольнениям; молодежь склонна активно применять метод «проб и ошибок» для поиска и подбора подходящей работы, поскольку стартовая зарплата молодых работников, как правило, невелика, у них ниже альтернативные издержки на поиск работы

- и выше вероятность нахождения более высокооплачиваемой работы).
3. *Пол* (женщины более склонны к добровольным увольнениям, чем мужчины, у них также больше, чем у мужчин, вероятность быть уволенными по инициативе администрации).
  4. *Образование* (чем выше уровень образования, тем ниже склонность работника к добровольному увольнению; предполагается, что более образованные работники лучше информированы о состоянии рынка труда и произвели больше инвестиций в свой человеческий капитал, поэтому они имеют возможность и желание быстрее подобрать подходящее место работы).
  5. *Специфический человеческий капитал* (если произведены инвестиции в специфический для фирмы человеческий капитал, то это снижает вероятность как добровольных, так и вынужденных увольнений, поскольку и работник, и фирма заинтересованы в получении отдачи от произведенных инвестиций, а это возможно только в данной фирме).
  6. *Стаж* (чем выше стаж работы в фирме, тем при прочих равных условиях ниже склонность работника к добровольному увольнению. Эта зависимость тем сильнее, чем выше связь между стажем и специфическим человеческим капиталом, с одной стороны, и уровнем зарплаты — с другой).
  7. *Размер фирмы* (чем больше размер фирмы, тем меньше склонность работников к добровольным увольнениям. Это объясняется тем, что крупные фирмы предоставляют более широкие возможности инвестирования в специфический человеческий капитал и повышения производительности работника).
  8. *Экономический цикл* (фаза экономического цикла оказывает разнонаправленное воздействие на склонность к вынужденным и добровольным увольнениям. В условиях спада фирмы склонны увольнять работников не только в случае закрытия предприятия, но и потому, что появляются более широкие возможности для найма других, более производительных работников. В условиях спада экономики в целом работники менее склонны к добровольным увольнениям, поскольку вероятность найти лучшую работу для них снижается).

9. *Охват профсоюзами* (переговорный процесс между работодателем и профсоюзами, как правило, приводит к установлению привлекательных для работника условий труда и уровня заработной платы, поэтому при прочих равных условиях, чем выше уровень охвата профсоюзами, тем меньше склонность работников к добровольным увольнениям).

Анализ факторов, влияющих на добровольные увольнения, показал, что фирмы заинтересованы в предотвращении добровольных увольнений работников, обладающих специфическим для фирмы человеческим капиталом, так как увольнение такого работника влечет за собой цепь издержек, связанных с потерей прибыли от произведенного продукта, затратами на поиск, отбор и найм нового работника, его обучение и профессиональную подготовку. Для снижения текучести фирмы используют такие экономические рычаги, как регулирование зарплаты, в том числе установление зависимости между ростом заработной платы и длительностью работы в фирме, инвестирование в человеческий капитал (стажировка, повышение квалификации, карьерный рост и пр.), совершенствование процесса отбора и найма работников с учетом факторов, служащих сигналами об их возможно большей или меньшей склонности к увольнению.

*Отраслевая мобильность рабочей силы.* Перемещение работников между отраслями обусловлено развитием и размещением производительных сил, спросом и предложением труда.

В совершенной конкурентной отрасли спрос на труд не является простой суммой спроса для отдельных фирм, входящих в данную отрасль. Увеличение масштабов занятости при снижении уровня заработной платы ведет к увеличению совокупного выпуска продукции. Последнее обстоятельство влечет за собой снижение цен на продукцию, которые вначале предполагались постоянными (фиксированными). В результате окажется, что занятость будет чрезмерной, увеличатся расходы фирм на персонал и снизится прибыль. Поэтому часть рабочей силы будет уволена. Отраслевая численность при учете снижения цен на продукцию будет меньше по сравнению с первоначально планировавшейся фирмами.

Необходимо учитывать еще два обстоятельства при определении спроса на труд, предъявляемого отраслью. Первое — эластичность спроса на труд и другие производственные факторы. При прочих равных условиях, чем менее эластичен спрос на продукцию отрасли, тем менее эластичен и спрос на труд и другие факторы производства. Второе обстоятельство связано с существованием различий в степени важности отдельных видов факторов, используемых в конкретной отрасли, что также влияет на эластичность спроса. Суть этого влияния в том, что чем большая доля в совокупных издержках приходится на какой-либо фактор производства, тем более эластичным будет спрос на этот фактор.

Предложение труда отрасли, использующей рабочую силу с разнообразными профессиями, не будет существенно зависеть от уровня заработной платы. Такая отрасль может нанять столько работников, сколько ей необходимо, не увеличивая заработную плату. Это относится и к отраслям, не являющимся основными работодателями.

Многие отрасли — крупные работодатели, предъявляющие высокий спрос на рабочую силу, специфически подготовленный персонал (например, газовая, нефтяная, металлургическая отрасли). По этой причине предложение рабочей силы в краткосрочном периоде будет иметь тенденции к росту. Поэтому, чем больше предложение рабочей силы в отдельной отрасли, тем выше будет уровень заработной платы относительно уровня оплаты труда в других отраслях. Более высокая оплата труда привлекает в данные отрасли все большее количество работников, сокращая их предложение в других отраслях. Уход рабочей силы приведет к ее нехватке и принудит предприятия других отраслей к повышению уровня оплаты труда. В долгосрочном периоде данная тенденция может сохраняться, если отрасли, имеющие возможность принять больше людей, будут предлагать повышенный уровень оплаты труда. Равновесие на отраслевом рынке труда установится, когда величина спроса на рабочую силу совпадет с объемом предложения. Это произойдет в результате перемещения работников из одной отрасли в другую, с одного предприятия на другое под влиянием изменений в оплате труда.

*Территориальная мобильность.* Территориальная мобильность — это изменение рабочего места, сопровождаемое

географическим перемещением. Трудовая мобильность может выступать основой миграции, но возможна и обратная ситуация, когда миграция происходит по политическим, социальным или другим причинам, а смена рабочего места уже является следствием миграционных процессов.

Выделяют внутреннюю (в пределах страны проживания) и внешнюю (связана с пересечением межгосударственных границ), постоянную и временную (как правило, связанную с миграцией только работника без членов семьи) миграции.

Анализ трудовой миграции осуществляется с использованием следующих показателей: общий уровень миграции (доля мигрантов в общей численности населения) и сальдо миграции (разность между притоком и оттоком мигрантов в определенный регион). Он включает также оценку выгод и издержек (рис. 3.12). Это позволяет применять модели, аналогичные моделям принятия решений об инвестициях в человеческий капитал. В них целесообразность миграции определяется величиной чистой текущей стоимости выгод от миграции  $NPV_M$ , т. е. решение о миграции принимается тогда, когда текущая стоимость заработков на новом месте за вычетом издержек на переезд превышает текущую стоимость заработков на прежнем месте. Если вариантов несколько, принимается тот из них, при котором чистая текущая стоимость выгод от миграции больше:

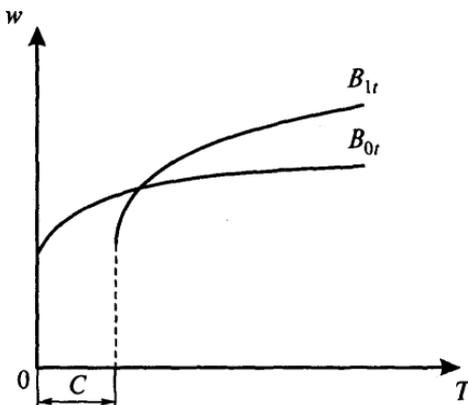


Рис. 3.12. Выгоды и издержки от миграции

$$NPV_M = \sum_{t=1}^T \frac{(B_{1t} - B_{0t})}{(1+r)^t} - C,$$

где  $B_{1t}$  — выгоды на новом рабочем месте в году  $t$ ;  $B_{0t}$  — выгоды на старом рабочем месте в году  $t$ ;  $C$  — издержки от миграции (в том числе моральные);  $r$  — ставка дисконтирования;  $T$  — ожидаемое время работы.

Кроме разницы в заработках на принятие решения о миграции влияют следующие факторы:

- возраст мигранта (чем больше возраст, тем меньше  $T$  и соответственно выгоды от миграции);
- семейное положение (чем больше размер семьи, тем больше  $C$ );
- моральные издержки — разрыв привычных отношений с семьей, друзьями и т. д. (увеличивают издержки миграции);
- несовершенство информации о новом месте работы и (или) жительства (чем оно выше, тем меньше вероятность миграции);
- уровень безработицы (чем он выше в стране первоначального проживания, тем выше вероятность миграции);
- издержки на преодоление расстояния (чем больше расстояние, тем меньше вероятность миграции);
- институциональные барьеры миграции (миграционная политика, лицензирование занятости и т. д.);
- вероятность нахождения работы на новой территории (чем она ниже, тем меньше миграция).

Когда потоки перемещения рабочей силы взаимонаправлены, говорят о встречной миграции. Эта ситуация возможна тогда, когда средняя заработная плата одинакова или близка, но распределение заработной платы разное (рис. 3.13). Низкооплачиваемые работники будут стремиться к переезду из страны  $B$  в страну  $A$ , где доля работников, получающих заработную плату, близкую к средней, выше, а следовательно, у них больше шансов улучшить свое материальное положение. Высокооплачиваемые работники, наоборот, будут склонны к миграции из страны  $A$  в страну  $B$ , где высокопроизводительный труд оплачивается выше.

Решение о миграции, как правило, принимается с учетом выгод и издержек от миграции для всех членов семьи. Если оба супруга работают, необходимо оценивать чистую теку-

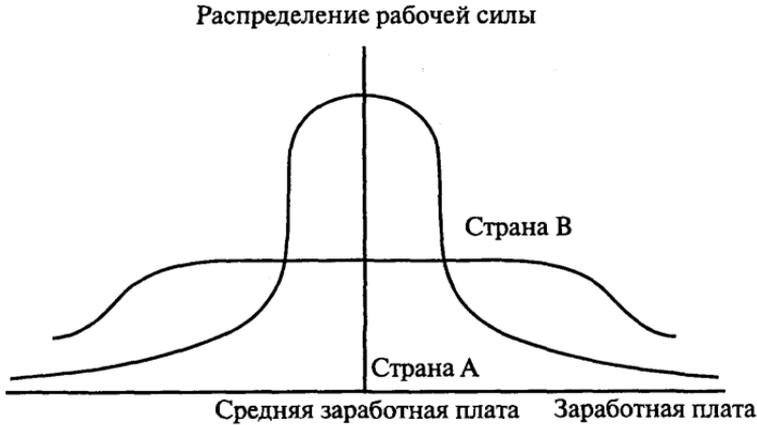


Рис. 3.13. Встречные потоки миграции и распределение заработной платы

щую стоимость выгод от миграции для каждого из них. Положительное решение стоимостей выгод от миграции мужа ( $NPV_{Mh}$ ) и чистых текущих стоимостей выгод от миграции жены ( $NPV_{Mw}$ ) положительна ( $NPV_{Mh} + NPV_{Mw} > 0$ ). На рис. 3.14 представлена модель семейных решений о миграции. Пространство правее  $AOC$  отражает все множество решений, когда сумма чистых текущих стоимостей выгод положительна. Но поскольку выгоды ограничены максимально возможным заработком (что отражают линии  $NPV_{Mhmax}$  для мужа и  $NPV_{Mwmax}$  для жены; последний показан меньшим по размеру, так как зарплата женщин, как правило, ниже), пространство положительных решений ограничено треугольником  $ABC$ . С точки зрения перспективы заработков миграция выгодна обоим супругам, если чистая текущая стоимость выгод каждого расположена в прямоугольнике  $OwBH$ . Если решение о миграции лежит в треугольнике  $AwO$ , это выгодно с точки зрения заработков жены, а муж становится зависимым мигрантом, если же оно находится в треугольнике  $HCO$ , то наоборот.

Выравнивание заработков мужчин и женщин приведет к увеличению чистой текущей стоимости выгод от миграции для женщин, что отразится на графике сдвигом вверх линии  $NPV_{Mwmax}$ . При этом наряду с увеличением треугольника «положительных решений»  $ABC$  еще более значительно увеличится пространство «отрицательных решений», расположен-

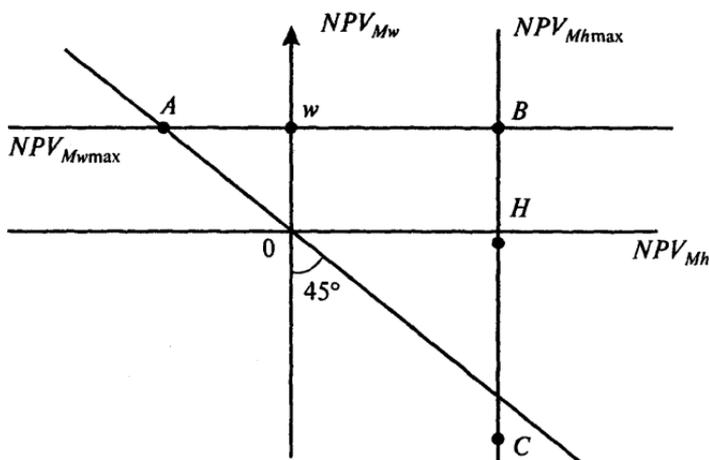


Рис. 3.14. Семейные решения о миграции

ное левее прямой  $AOC$  и ограниченное линиями  $NPV_{Mhmax}$  и  $NPV_{Mwmax}$ , и вероятность принятия решения о миграции уменьшится.

Территориальное перераспределение рабочей силы формируется под влиянием множества факторов, степень воздействия которых различается в зависимости от конкретных исторических условий развития страны или ее отдельных регионов. К трудовым перемещениям можно отнести подавляющее большинство миграций, так как независимо от причины смены места жительства человек оставляет рабочее место в пункте выбытия и занимает новое рабочее место в пункте вселения. Подобное утверждение справедливо в первую очередь для трудоспособных граждан. При этом наибольшая миграционная активность приходится на младшие возрастные группы трудоспособного населения страны (16–29 лет). Это объясняется высоким уровнем подвижности молодежи, поиском своего места в жизни, стремлением найти работу, отвечающую собственным представлениям о ней. С возрастом миграционная активность населения снижается, принятие решения о смене места жительства происходит под влиянием причин иного свойства (отсутствие реальной

возможности найти работу и заработок, национальные конфликты, войны).

Наиболее значительные по объему миграционные перемещения формируются под влиянием экономических причин. Религиозные, политические и национальные причины (войны, революции, социальные и национальные конфликты) периодически стимулируют формирование мощных миграционных потоков. Экономические миграции тесно связаны с территориальным перемещением рабочей силы как внутри отдельно взятых стран, так и между ними.

В структуре экономических причин миграции можно выделить: 1) наличие в месте вселения рабочих мест, привлекательных для потенциальных мигрантов; 2) существенные различия в уровне жизни между регионами страны и отдельными (обычно столичными) городами; 3) развитая социальная инфраструктура в большинстве крупнейших городов страны активизирует миграцию молодежи (это связано со стремлением получить профессиональное образование и повысить собственный социальный статус).

Названные экономические причины миграции могут быть отнесены к субъективным факторам, стимулирующим перемещение людей. Однако в основе их формирования всегда лежат объективные закономерности развития экономики страны.

*Влияние международной миграции на рынки труда отправляющей и принимающей стран.* Миграция оказывает влияние на рынки труда отправляющей и принимающей стран (рис. 3.15). Рассмотрим простую модель влияния миграции на рынки труда  $A$  и  $B$ , когда предложение труда совершенно неэластично. Ставка заработной платы на рынке труда  $A$  ниже, чем на рынке  $B$ . Если определенная часть работников ( $k_l$ ) принимают решение о миграции на рынок труда, где заработная плата выше  $B$ , то ставка заработной платы на рынке, где она до миграции была ниже  $A$ , повысится до уровня  $w_1^A$ , а совокупный произведенный продукт сократится на величину, соответствующую площади  $kijl$ .

На рынке труда  $B$  увеличение предложения труда (на величину  $ef$ ) вызовет снижение ставки заработной платы (до  $w_1^B$ ) и увеличение совокупного произведенного продукта на величину, соответствующую площади  $ebcf$ , общий уровень заработков коренного населения сократится (с  $0w_0^B b e$  до

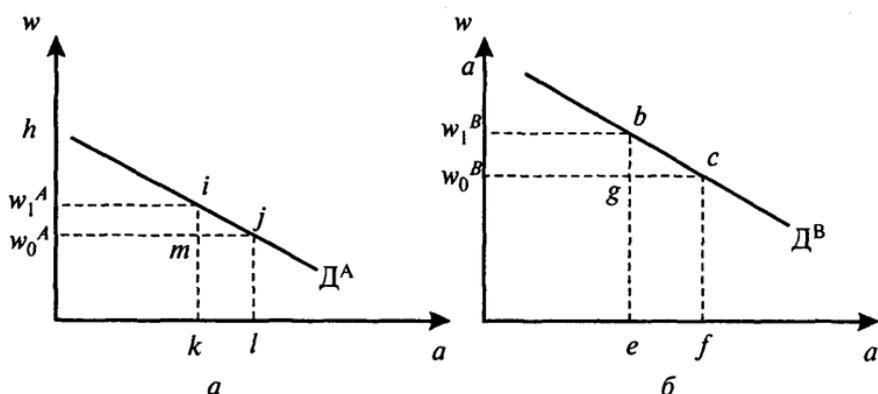


Рис. 3.15. Влияние миграции на рынки труда:  
 а — рынок труда А; б — рынок труда В

$0w_1^B g e$ ), доходы от капитала возрастут на величину, соответствующую площади  $w_1^B w_0^B b c$ .

Последствия миграции для рынков квалифицированного и неквалифицированного труда различаются. Решение о миграции работников неквалифицированного труда (с рынка труда А отправляющей страны), согласных на заработную плату на рынке труда В (принимающей страны) на уровне  $w_{\min}$ , вызовет на рынке труда отправляющей страны сокращение предложения труда, повышение заработной платы и установление нового равновесного уровня занятости. На рынке труда принимающей страны (рынок труда В) появление мигрантов приводит к тому, что предложение труда увеличивается, заработная плата снижается, общая занятость увеличивается, а занятость коренного населения принимающей страны сокращается.

На рынке квалифицированного труда принимающей страны появление работников-мигрантов вызовет увеличение общей занятости и соответственно уменьшение заработной платы квалифицированных работников, но из-за совершенной неэластичности предложения труда обязательно произойдет сокращение занятости коренного населения (как это было с миграцией на рынке неквалифицированного труда, где предложение труда эластично).

Миграция квалифицированного труда одновременно оказывает влияние на рынок труда неквалифицированного труда принимающей страны. Так как неквалифицированный труд является дополнителем к квалифицированному

труду, то увеличение занятости специалистов приведет к увеличению спроса на неквалифицированных работников.

В российской экономике значение рыночных факторов, в первую очередь заработной платы, в изменении занятости по отраслям усиливается. В промышленности и строительстве, где имело место снижение уровня среднемесячной зарплаты в период 1992—1995 гг. в сравнении со среднероссийским уровнем, произошло уменьшение доли занятых. В отраслях (транспорт, связь, ЖКХ, здравоохранение, культура, искусство, управление), где повысился уровень отраслевой зарплаты, доля занятости увеличилась. В таких отраслях, как сельское хозяйство, материально-техническое снабжение, торговля и кредитование, финансы и страхование имело место увеличение занятости несмотря на снижение уровня заработной платы в сравнении со среднероссийским уровнем. В науке и научном обслуживании несмотря на подтягивание уровня заработной платы до среднероссийского продолжался отток работников. Подобные тенденции имеют место и в движении рабочей силы по отдельным отраслям промышленности. В отраслях, где среднемесячная начисленная зарплата превосходила среднепромышленный уровень, наблюдалось превышение принятых на предприятия над выбывшими работниками. И наоборот, в отраслях, где уровень среднемесячной зарплаты был ниже среднепромышленного, отмечалось повышение выбытия над приемом, причем оно тем выше, чем ниже уровень среднемесячной заработной платы. В целом в российской экономике движение рабочей силы по отраслям уже к 1995 г. приобрело четко выраженный рыночный характер и осуществляется в значительной степени под влиянием спроса и предложения на основе информации, поступающей в виде изменения уровня заработной платы.

Современные миграционные процессы носят чрезвычайно разнонаправленный характер. Их последствия для мигранта зависят от многих факторов, важнейшие из которых — неопределенность и несовершенство информации о возможностях найти работу и жилье, неравенство в заработках, вероятность потери работы, проблемы с адаптацией к местным условиям труда и жизни. В этой связи государственное регулирование миграционных процессов должно опираться на продуманную и обоснованную миграционную политику, а не на разрозненные «пожарные» действия, про-

тиворечащие действующему национальному законодательству. Это важно еще и потому, что наличие в том или ином регионе страны, Европы, мира трудовых мигрантов определенного качества становится решающим фактором при определении перспектив социально-экономического развития данной территории. В практике стран с развитой рыночной экономикой по регулированию миграционных процессов, в том числе и трудовой миграции, предпочтение отдается разработке экономических механизмов воздействия на потенциальных мигрантов, которые могли бы подтолкнуть людей к принятию решения о смене места жительства. Миграционная политика, реализованная с помощью экономических механизмов, позволяет не только увязать глобальные потребности экономик стран (регионов в целом), но и учитывать интересы трудовых мигрантов, частные потребности отдельно взятого человека. Не случайно одним из важнейших процессов в рамках мировой глобализации экономических связей и хозяйственных процессов является развитие мирового рынка труда, основой которого выступает международная мобильность рабочей силы (мигрантов). Международные экономические связи становятся основой существования всех основных частей мирового хозяйства — национальных экономик, их основных экономических комплексов и отдельных субъектов хозяйствования на территории стран. Сегодня ни одна национальная экономика уже практически не может развиваться без активного участия в мирохозяйственных процессах, интеграции в мировой процесс глобализации. Развитие экономических отношений в сфере труда базируется не только на взаимодействии «рыночных сил», но и на институциональных основах, государственном регулировании этих отношений, понимании того, что именно социальные (человеческие) детерминанты задают сегодня параметры функционирования и главный вектор развития экономики любой страны в мирохозяйственном процессе глобализации экономических отношений.

Глобализация в сфере труда является составной частью глобализации мирового хозяйства, которая состоит в интенсивной интернационализации труда на основе международной миграции трудовых (человеческих) ресурсов с учетом национальных интересов отдельных стран. Процесс влияния глобализации на национальный рынок труда сопровождается асимметрией между странами по уровню интеграции,

конкурентного потенциала, доли выгод от экономического роста. Последствиями этого процесса являются усиливающаяся мобильность трудовых ресурсов, нестабильность на национальных рынках труда, обострение на международном рынке труда, унификация и стандартизация условий труда и требований к качеству рабочей силы во всех странах мира, вступающих в глобализационные процессы. Под влиянием глобализации формируется глобальная сетевая организация рабочей силы. Помимо фактического движения людей через государственные границы растет взаимосвязь между рабочими в стране, где они работают, и остальной частью мира посредством глобальных производственных потоков, денежных переводов, информации и культуры, формируется мультиэтнический состав населения в большинстве развитых стран, что влияет на положение населения всего мира, трудовые отношения между людьми, процессы глобализации. Доказано, что в процессе международной миграции происходит приращение знания и опыта, составляющего важный элемент накопления человеческого капитала. Формирование транснациональной рабочей силы, способной осуществлять интеллектуально-информационную трудовую деятельность в условиях «глобальной» мобильности, существенно повышает экономическую значимость миграционных отношений для стран — участников глобализационных процессов. Однако развитие процессов глобализации рынка труда наталкивается на объективные и субъективные причины, ограничивающие мобильность труда, что связано с противостоянием различных интересов и тенденций в процессе формирования и осуществления национальной миграционной политики. Это противостояние проявляется в глобализации и регионализации, открытости и протекционизме.

Для России сложность миграционных отношений в контексте глобализации имеет двоякий аспект: формирование миниглобального рынка труда на постсоветском пространстве и вхождение в макроглобальный рынок труда. Государство, проводя экономические реформы, оказалось не готово к массовой внутренней и внешней миграции, которая «захлестнула» Россию в последние годы, что свидетельствует, во-первых, о стихийно сложившейся российской миграционной модели, а во-вторых, о несовершенстве миграционной политики (недостаточной теоретической разработанности миграционных отношений и неразвитости миграционных

институтов). В целях исправления этой ситуации в России разработана Концепция государственной миграционной политики, которая представляет собой систему основных принципов и приоритетов федерального центра и субъектов РФ в сфере регулирования миграционных процессов, а также механизмы и формы их реализации (см. приложение 2). На основе этой Концепции был разработан план мероприятий по регулированию миграционных процессов и отношений на ближайшую перспективу.

### **Контрольные вопросы**

- 1. В чем суть мобильности рабочей силы на рынке труда? Какие виды мобильности вы знаете?*
- 2. Каковы причины территориальной мобильности рабочей силы?*
- 3. Как оцениваются выгоды и издержки от трудовой миграции?*
- 4. Какие факторы влияют на принятие решения о трудовой миграции?*
- 5. При каких условиях возможна встречная трудовая миграция рабочей силы?*
- 6. При каких условиях принимаются семейные решения о трудовой миграции?*
- 7. О каких последствиях для мигранта говорят, исследуя проблемы трудовой миграции?*
- 8. В чем суть влияния международной миграции на рынке труда отправляющей и принимающей стран?*
- 9. Каковы особенности перемещения рабочей силы между отраслями? Как они отражаются на эластичности спроса на труд отрасли? Каковы тенденции изменения предложения рабочей силы в кратко- и долгосрочном периодах?*
- 10. С чем связана межфирменная мобильность рабочей силы и какой по форме она бывает?*
- 11. Какие факторы влияют на добровольные увольнения работников?*

## Тема 16. Рынок труда внутри предприятия

*Внутренним рынком труда* (ВРТ) в экономической теории называется внутрифирменное перемещение рабочей силы в пределах одного и того же предприятия, при котором заработная плата и размещение работников в значительной мере определяются правилами и процедурами. ВРТ противопоставляется внешнему рынку труда, на котором происходят распределение по предприятиям и перераспределение по территориям регионов, страны рабочей силы, а заработная плата и распределение рабочей силы являются результатом действия рыночных сил.

Внутренние рынки труда имеют целый ряд отличительных особенностей:

- относительная независимость ставки заработной платы некоторых работников ВРТ от соотношения спроса и предложения на аналогичный вид труда на внешнем рынке (оплата труда определяется другими правилами и критериями, в том числе правилами и процедурами);
- заполнение вакансий происходит в первую очередь путем продвижения персонала по карьерной лестнице;
- имеют место долгосрочные отношения между работодателями и работниками;
- существует положительная зависимость величины заработной платы и стажа работы с положением работника на предприятии;
- относительная независимость относящихся к нему работников от внешней конкуренции;
- сравнительно малое число агентов на рынке;
- ограниченность мест приложения труда;
- относительно небольшое число вариантов мобильности;
- большая значимость административных методов регулирования;
- быстрое перемещение работников без больших затрат;
- существенный объем недоступной внешним экономическим субъектам слабоформализованной информации при принятии решений.

Основными причинами формирования и развития ВРТ являются следующие:

- 1) специфическая профессиональная подготовка, основанная на уникальности (отличительных особенностях) применяемых на предприятии технологий и специфичности существующих рабочих мест;
- 2) сложность и высокие издержки получения информации о потенциальной производительности работника, нанимаемого с внешнего рынка;
- 3) профессиональная подготовка на рабочих местах и обучение в процессе работы (ввиду важности обучения на рабочем месте предприятия стимулируют как обучающихся, так и обучаемых).

Стимулирующие функции ВРТ основаны на различиях в оплате труда на рабочих местах разных уровней; вся система оплаты становится внутренне взаимозависимой и одновременно независимой от внешних факторов. Внешняя конкуренция заменена внутренней за продвижение на высокооплачиваемую работу.

Взаимодействие ВРТ с внешним рынком труда ограничено и сводится в основном к тем вакантным рабочим местам, на которые предприятия нанимают новых работников на внешнем рынке труда. Как правило, эти работники нанимаются на низшие должностные уровни, которым соответствует относительно низкая квалификация. Только если на предприятии не находится достойных претендентов на вакансии вышестоящего уровня, предприятие замещает их при помощи внешнего рынка труда.

Прежде всего, с точки зрения предпринимателя, работники, занятые на предприятии и находящиеся за его пределами, существенно различаются, даже если они имеют одинаковый уровень квалификации и другие объективные характеристики. Это связано с тем, что важнейшие особенности трудового поведения не могут быть четко определены до тех пор, пока работник не выполнит хотя бы несколько производственных заданий. Однако в соответствии с нормами трудового права это предполагает установление отношений найма. Указанное обстоятельство делает предпочтительным для работодателя пользоваться трудовыми услугами уже привлеченных работников, нежели искать их на стороне. Это стремление может быть в полной мере реализовано, если мы будем рассматривать спрос на труд в форме человеко-часов.

Известно, что у предпринимателей часто появляется потребность в относительно небольшом и, что очень важно,

кратковременном увеличении масштабов использования человеческих ресурсов. Это может быть достигнуто путем привлечения работников предприятия к сверхурочным работам. При возникновении более устойчивой потребности в выполнении дополнительных работ может быть оформлено временное внутреннее совместительство.

Аналогичная ситуация существует и при рассмотрении особенностей предложения труда, прежде всего в форме человеко-часов. Если у работодателя возникает потребность выполнения дополнительных работ, то у занятых периодически появляется стремление к получению дополнительных денежных средств. Часто эта потребность становится настолько острой, что для ее удовлетворения они готовы выполнять дополнительную работу, что означает не что иное, как предложение человеко-часов труда. При прочих равных условиях занятый в большинстве случаев предпочитает дополнительную трудовую нагрузку на своем предприятии работе на стороне.

С точки зрения современной экономической науки, спрос и предложение необходимо рассматривать в единстве с так называемыми *транзакционными издержками*, которые включают в себя затраты времени и средств работодателя и работника по удовлетворению спроса на труд (осуществлению предложения труда). Следует заметить, что в случае формирования отношений занятости в пределах предприятия они будут минимальными.

Итак, составляющая рынка труда, связанная со спросом и предложением труда в форме человеко-часов, оказывается тесно связанной с предприятием, ибо она функционирует в пределах его рынка труда.

Спрос на труд, выраженный в работниках, возникает в случае необходимости найти замену уволившемуся работнику. Для его удовлетворения работодатель может выйти за пределы предприятия. Однако ему выгодно воспользоваться услугами своих работников, замещая ими вакансии, достигая решения сразу трех задач:

- снижаются потери, вызванные отсутствием работников на важных должностях (они заменяются не столь существенными потерями из-за незаполненности менее значимых вакансий);
- существенно расширяются возможности стимулирования занятых;

— падают издержки поиска, привлечения и отбора работников, поскольку при таком подходе требуется замещать не столь ответственные должности.

Практическая реализация этого подхода требует формирования системы постоянной занятости на предприятии. Это достигается, во-первых, стимулированием закрепления работников, а во-вторых, их рассмотрением в качестве первоочередных претендентов на замещение вакантных рабочих мест более высокого уровня. При этом стремление работника занять некоторую должность может быть рассмотрено как предложение своего труда в пределах данного предприятия. Таким образом, спрос на труд в виде работников также в значительной мере осуществляется в пределах данного предприятия.

Все это способствует трансформации трудового поведения занятых: им становится более выгодным прилагать усилия к должностному продвижению, нежели к поиску новых мест работы за пределами предприятия.

Таким образом, спрос на труд, выражаемый в человеко-часах, и спрос на труд, выражаемый в работах, в значительной степени удовлетворяется в пределах предприятия. Это же относится и к предложению труда.

Отметим, что все занятые являются лично свободными людьми. Поэтому любое изменение рыночной ситуации может привести их к решению о смене места работы. Руководству предприятия приходится затрачивать значительные средства для привлечения работников на малопрестижные должности.

В ряде случаев увольнение некоторых категорий занятых влечет за собой столь высокие социальные издержки, что делает выгодным предоставление им гарантий занятости. Таким образом, значительная часть рабочей силы не может быть исключена из процесса производства без серьезных издержек в текущем и будущем периодах. Возникает обоюдное стремление работодателей и занятых обеспечить постоянное закрепление этих работников за данным предприятием. Причем изменения, происходящие на рынке труда вне предприятия, должны быть нейтрализованы таким образом, чтобы не допустить их высвобождения.

Решение этих задач достигается посредством формирования относительно обособленной подсистемы — внутреннего рынка труда, в рамках которого рыночные отношения

действуют особым образом. Хотя внутренние рынки труда различных предприятий обычно изолированы друг от друга, для них характерно действие следующих правил и ограничений:

- 1) ВРТ имеет иерархическую структуру, в которой можно выделить ряд уровней;
- 2) работник, как правило, сначала попадает на одну из низших ступеней ВРТ, а затем постепенно продвигается на более высокие уровни (создается так называемая *карьерная лестница*);
- 3) находящиеся на внутреннем рынке труда работники в значительной степени защищены от колебаний заработной платы и угрозы безработицы.

Каждый внутренний рынок труда может быть описан как некоторое сочетание гарантий занятости работникам предприятия и механизмов их постепенного продвижения по службе. И гарантии занятости, и механизмы продвижения работников имеют четко выраженную институциональную природу, заключающуюся в наличии большого числа формальных и неформальных правил и ограничений. Они, а не собственно экономические факторы, в первую очередь определяют характер принимаемых решений в этой сфере.

Традиционной формой ВРТ является постепенное замещение все более высокооплачиваемых и привлекательных должностей работниками, принятыми на самый нижний уровень иерархии. При этом только самые низшие должности могут быть заняты лицами, не находившимися ранее в пределах внешнего рынка труда или вообще не участвовавшими в общественном производстве. Все остальные требуют в качестве предварительного условия более или менее длительной занятости на менее привлекательных должностях.

Оценивая влияние внутренних рынков труда на эффективность труда и производства, нельзя не отметить некоторые противоречивые моменты. С одной стороны, они уменьшают издержки предприятия на поиск, подбор, найм и обучение рабочей силы. Снижение ее текучести приводит как к более высокой и устойчивой производительности живого труда, так и к лучшему и равномерному использованию основных и оборотных фондов. Появляется также реальная возможность обеспечить должное развитие системы мотивации труда. В частности, угроза безработицы не оказывает серьезного воздействия на работников, принадлежащих к внутреннему рынку труда, что в принципе способствует раз-

витию творческих способностей работников и активизирует их собственные вложения в образование.

С другой стороны, внутренний рынок труда неотделим от монопольного положения его субъектов. Негативным следствием этого является, в частности, сложность замены работников даже в том случае, когда претенденты на их должности со стороны обладают гораздо более высоким уровнем профессионализма.

В зарубежной практике внутренние рынки труда изучаются при помощи анализа данных, характеризующих степень их открытости, масштаб и пространственную структуру, условия внутренней мобильности, дифференциацию положения занятых внутри него, а также сопоставления условий занятости в рамках ВРТ и за его пределами.

К основным функциям внутреннего рынка труда относят:

- обеспечение дифференцированной социальной защиты работников;
- специальная подготовка и развитие навыков занятых;
- сохранение наиболее ценной части трудового потенциала;
- поддержание социальной стабильности коллектива.

Все это весьма важные функции, реализация которых является предметом общественного интереса. Поэтому государство оказывает важное, хотя и не решающее влияние на функционирование внутренних рынков труда путем регулирования основ трудовых отношений, реализации программ социальной защиты некоторых групп населения, создания общих и избирательных программ занятости и проведения антидискриминационной политики.

Особенностью внутреннего рынка труда является то, что предприятия для стимулирования трудовых усилий работников и минимизации издержек контроля могут выплачивать им заработную плату выше равновесной (т. е. больше, чем требуется, чтобы обеспечить определенное количество труда на конкурентном внешнем рынке). Такая заработная плата называется *эффективной*.

По каким причинам предприятия вынуждены стимулировать трудовые усилия работников, устанавливая эффективную заработную плату выше равновесной? Во-первых, в процессе выполнения трудового соглашения одна из сторон (работник или работодатель) может уклоняться от выполнения условий договора (контракта). Так, работник может

снижать трудовые усилия, предоставлять услуги труда в меньшем объеме или худшего качества. Реакция работодателя в этом случае может быть разной — от усиления контроля за работой (если обнаружится отлынивание) до увольнения. В последнем случае уволенный работник может сразу найти работу при той же зарплате на конкурентном равновесном рынке труда и по этой причине такого работника трудно наказать. Работодателю остается только постоянно контролировать работника, неся при этом большие затраты, либо он может увеличить зарплату такому работнику (как альтернативное решение). В этом случае работники, получая заработную плату большую, чем на других фирмах, станут опасаться потерять ее при увольнении. Кроме того, сократятся издержки, связанные с текучестью, фирма сможет отбирать лучших работников при найме. Таким образом, повышение заработной платы снижает издержки контроля и в итоге увеличивает прибыль.

Типичная зависимость трудовых усилий работника от заработной платы (условие Солоу) показана на рис. 3.16. Заработная плата отмечена по вертикальной оси, поэтому кривая изображает обратную зависимость зарплаты от трудовых усилий  $w(e)$ .

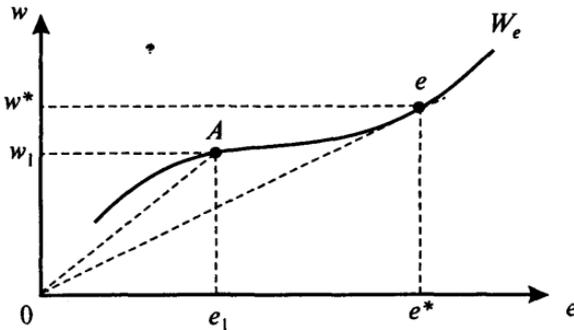


Рис. 3.16. Условие Солоу

Если допустить, что работодатель выбирает заработную плату  $w_1$ , то это приведет к возникновению издержек на единицу эффективности  $w_1/e_1$  (на графике их величина показана наклоном луча  $OA$ ). В точке  $A$  кривая «усилия — заработная плата» имеет

наклон  $\frac{1}{de/dw} < w_1/e_1$ .

Работодатель может уменьшить издержки, выбрав заработную плату  $w^*$ . Увеличение зарплаты дает относительно большее увеличение усилий ( $e^*$ ). При  $w^*$  луч ОС достигает последнего изгиба кривой  $w_e$  и совпадает с наклоном этой кривой. Первое обстоятельство означает, что  $w/e$  — издержки единицы эффективности труда достигают минимума при

$w^*$ , второе — что в этой точке (С)  $w/e = \frac{1}{de/dw}$ . Этот же ре-

зультат получается при объединении двух полученных условий первого порядка. При  $\partial Q/\partial L = \partial Q/\partial w$  получим  $(w/e) \times (de/dw) = 1$ .

Другими словами, при оптимальной (эффективной) заработной плате, минимизирующей издержки, эластичность усилий по заработной плате будет единичной. Это означает, что при эффективной заработной плате определенное относительное изменение в заработной плате приведет к такому же относительному изменению трудовых усилий. Данное явление получило название «условие Солоу». Из него следует, что эффективная заработная плата зависит только от соотношения «зарплата — усилия». Поэтому при изменении факторов, воздействующих на спрос на труд (цена продукта, капитала и т. д.) эффективная зарплата меняться не будет, оставаясь жесткой, изменится только количество нанимаемой рабочей силы. Фирма будет нанимать больше работников, не добиваясь больших усилий от уже нанятых за счет повышения заработной платы. Изменение уровня заработной платы произойдет только тогда, когда фирма столкнется с ограниченным предложением труда. Жесткость зарплаты приведет также к образованию безработицы в условиях равновесия. Если эффективная заработная плата больше, чем уровень зарплаты, при котором рынок выравнивается, фирмы не станут снижать зарплату, получая выгоду от избыточного предложения труда.

### **Контрольные вопросы**

1. Каковы причины возникновения ВРТ?
2. Какие преимущества дает внутренний рынок труда работникам, а какие работодателям? Какие условия необ-

ходимы, чтобы они могли воспользоваться ими в полной мере?

3. Каковы правила и ограничения на ВРТ?
4. Какие социально-трудовые показатели необходимо использовать для анализа внутренних рынков труда?
5. Назовите отличительные особенности внутренних рынков труда в регионах нашей страны.
6. Каковы функции ВРТ?
7. Какая зарплата называется эффективной?
8. Постройте схему ВРТ для хорошо известного вам предприятия.

## Тема 17. Дискриминация на рынке труда и пути ее преодоления

*Дискриминация* — неравные возможности на рынке труда группы работников, выделенных по определенному признаку и имеющих одинаковую производительность с другими работниками (групповая дискриминация), или неравные возможности отдельных работников по сравнению с работниками, имеющими аналогичные характеристики качества рабочей силы (индивидуальная дискриминация). Основанием для дискриминации на рынке труда выступают расовые, этнические, гендерные, возрастные и другие характеристики рабочей силы.

Выделяют несколько видов дискриминации на рынке труда по *сфере действия* или *результатам*:

1. *Дискриминация при найме на работу* (или при увольнении с работы) происходит тогда, когда ту или иную группу трудоспособного населения при прочих равных условиях последними берут на работу и первыми увольняют.
2. *Дискриминация в доступе к определенным профессиям или должностям* происходит, когда какой-нибудь группе населения запрещают или ограничивают доступ к определенным видам деятельности, профессиям, должностям несмотря на то, что они способны выполнять эти работы. Этот вид дискриминации называют также

профессиональной сегрегацией (ограничением в правах).

*Сегрегация* — разделение работников на группы и ограничение доступа каких-либо групп работников к части рабочих мест (непосредственно или через ограничение доступа к профессиональной подготовке). Обычно исследуют отраслевую (неравномерное распределение групп работников по отраслям) или профессиональную (неравномерное распределение групп работников по профессиям) сегрегацию.

3. *Дискриминация при оплате труда* возникает в случае более низкой оплаты труда одних работников по сравнению с другими за выполнение одной и той же работы. В этом случае различия в оплате труда не связаны с различиями в эффективности (производительности) труда.
4. *Дискриминация при продвижении по службе, в профессиональной карьере* наблюдается, когда работники дискриминируемой группы ограничиваются в вертикальной мобильности. Этот вид дискриминации аналогичен профессиональной сегрегации, но в данном случае сегрегация (ограничение прав) происходит по вертикали, в должностной иерархии.
5. *Дискриминация при получении образования или профессиональной подготовки* может выражаться или в ограничении доступа к получению образования и профессиональной подготовки, или в предоставлении образовательных услуг более низкого качества. Этот вид дискриминации нельзя в полной мере отнести к дискриминации на рынке труда, так как получение образования обычно предшествует выходу на рынок труда и трудовой деятельности. Но несмотря на «дотрудовой» характер этого вида дискриминации, ее причины и следствия тесным образом связаны с функционированием профессионального рынка труда.

Таким образом, дискриминация — сложное явление, в котором объединяются и дискриминационные различия в зарплате, и другие неравные возможности на рынке труда. При этом необходимо понимать, что неравная оплата за работы, сравнимые по своей ценности, — это не обязательно дискриминация, в то время как равная оплата за работы равной ценности не означает отсутствие дискриминации.

Выделяют также различные виды дискриминации в зависимости от *причин, ее порождающих*:

1. Дискриминация со стороны работников возникает тогда, когда большая часть работников избегают сотрудничества в трудовом коллективе с дискриминируемыми работниками.
2. Дискриминация со стороны потребителей порождается неодинаковым отношением потребителей к работникам, предоставляющим им один и тот же вид данной услуги.
3. Дискриминация со стороны работодателя выражается в неодинаковом отношении работодателя к различным группам работников, одинаковым по производительности, но разным по характеристикам, по которым работодатель предпочитает одну группу другой.
4. Дискриминация со стороны предложения труда возникает как реакция работодателей на различные характеристики предложения труда работников, имеющих одинаковую производительность. Типичный пример дискриминации со стороны предложения труда — монополистическая дискриминация на рынке труда, при которой работодатель-монополист платит работникам неодинаковую зарплату исходя из предположения, что у различных групп работников имеют место разные эластичность предложения труда и трудовая (профессиональная) мобильность.
5. Статистическая дискриминация выражается в том, что работодатель в условиях несовершенства информации судит о работниках на основе средних характеристик о производительности труда, присущих группе, к которой принадлежит данный работник, а не на основе информации о его индивидуальной производительности. Статистическая дискриминация может также возникать при отборе работников, для чего помимо видимых характеристик применяются специальные тесты, результаты которых позволяют с некоторой вероятностью судить об индивидуальной производительности работника.

На практике возникают ситуации, при которых работодатели могут иметь *склонность* к дискриминации и предубеждению по отношению к каким-либо группам работников. При этом работники дискриминируемой и недискримини-

руемой групп имеют одинаковую производительность и совершенно заменяемы в производстве, но зарплата у них разная (у первых она ниже). Дискриминация, основанная на склонностях и предубеждении, приводит к тому, что работодатель максимизирует не прибыль, а полезность, зависящую от прибыли и найма дискриминируемых работников, он несет дополнительные издержки и в условиях совершенной конкуренции в долгосрочном периоде будет вытесняться с рынка недискриминирующими работодателями. До того же, как это произойдет, дискриминация на рынке труда будет сохраняться и выражаться в меньшей зарплате работников дискриминируемой группы. При этом величина разрыва в заработной плате, при которой станет возможным найм работников дискриминируемой группы, определяется коэффициентом дискриминации ( $d = w_1/w_2 - 1$ , где  $w_1$  — зарплата работников недискриминируемой группы;  $w_2$  — зарплата работников дискриминируемой группы;  $w_1 > w_2$ ), который показывает, насколько по отношению к издержкам на зарплату возрастут издержки работодателя при найме дискриминируемых работников (общие издержки от найма работников дискриминируемой группы составят  $w_2 \times (1 + d)$ , где  $d > 0$ ). Чем больше дифференциация заработной платы, тем больше работников дискриминируемой группы будет нанято. Чем менее взаимозаменяемы в процессе производства работники дискриминируемой и недискриминируемой групп, тем больше работников дискриминируемой группы будет нанято.

Если работники дискриминируемой и недискриминируемой групп абсолютно взаимозаменяемы в производстве, то величина предельного денежного продукта труда обеих групп в отсутствие дискриминации (она же кривая спроса на труд) представлена кривой  $NN'$  на рис. 3.17.

В условиях дискриминации кривая спроса на труд дискриминируемой группы  $DD'$  сдвинется влево на величину  $w_d$ , определяемую коэффициентом дискриминации. Сдвиг кривой по вертикали означает, что дискриминирующий работодатель готов нанять одинаковое количество работников ( $L_N$ ) дискриминируемой и недискриминируемой групп, только если ставка заработной платы работников дискриминируемой группы равна  $w_d$ .

Сдвиг кривой по горизонтали означает, что работодатель готов при равной ставке заработной платы  $w_N$  для обеих

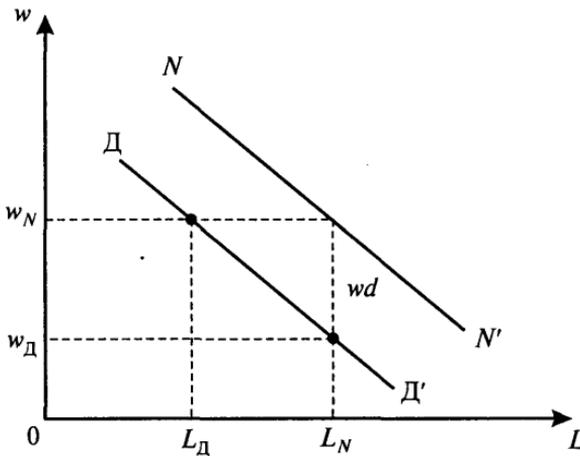


Рис. 3.17. Занятость и зарплата дискриминируемых работников

групп работников нанять только  $L_D$  работников дискриминируемой группы. Выше отмечалось, что в результате существования дискриминационных барьеров для мобильности рабочей силы возникает сегрегация на рынке труда и, в частности, профессиональная сегрегация, или *модель «столпотворения»*. В основе ее лежат следующие предпосылки: 1) на рынке труда существуют две группы работников, одинаковые по своей производительности и рабочим характеристикам; 2) для дискриминируемой группы работников часть рабочих мест является недоступной, межпрофессиональная мобильность для этой группы ограничена. Рассмотрим эту модель на примере конкурентного рынка труда, состоящего из трех профессий  $A$ ,  $B$ ,  $C$ , спрос на которые одинаков (рис. 3.18). Рабочая сила распределена поровну между работниками дискриминируемой и недискриминируемой групп, но для дискриминируемой группы доступна только профессия  $C$ . Тогда работники недискриминируемой группы распределяются равномерно по профессиям  $A$  и  $B$  так, что  $L_A = L_B$ , а ставка заработной платы  $w_1$ . С другой стороны, все работники дискриминируемой группы сосредоточатся в профессии  $C$ , при этом, так как  $L_C = L_A + L_B$ , то равновесие достигается при меньшей зарплате  $w_2$ . Работники

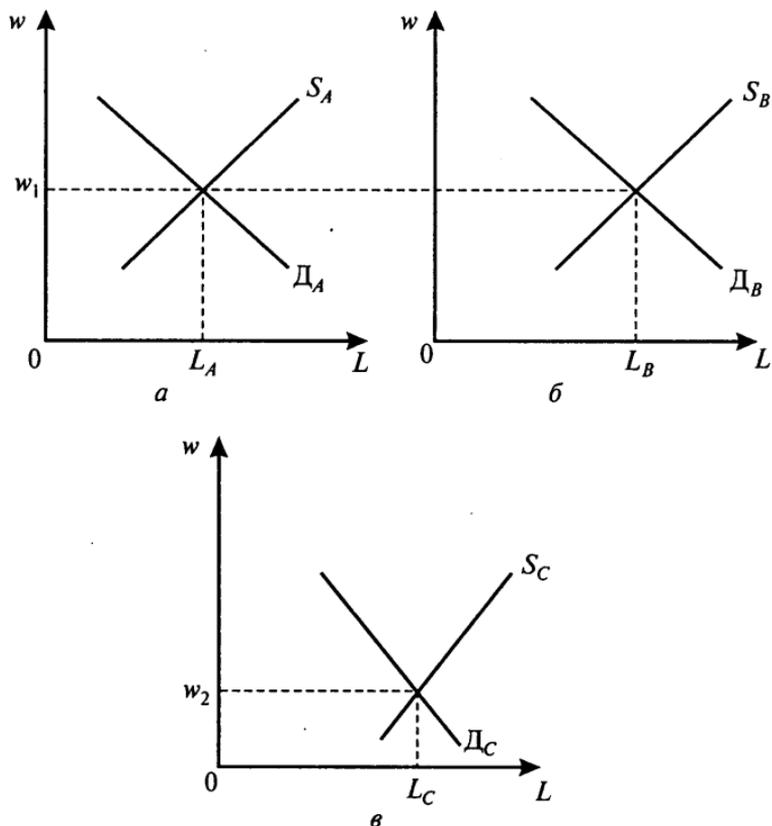


Рис. 3.18. Профессиональная сегрегация

дискриминируемой группы из-за профессиональной сегрегации не могут перейти из профессии C; работники недискриминируемой группы могут перейти из профессий A и B в C, но не будут этого делать, так как их заработная плата на рабочих местах по профессиям A и B выше.

Таким образом, в результате профессиональной сегрегации работники недискриминируемой группы получают более высокую зарплату за счет работников дискриминируемой группы. Однако последние не получают зарплату меньше своего предельного продукта. Проблема заключается в том, что они сосредоточены в определенных профессиях, рынок труда не имеет совершенной мобильности из-за дискрими-

нации. Поэтому в силу избыточности предложения равновесие достигается при низких значениях заработной платы.

Для измерения профессиональной сегрегации применяют различные показатели. Один из наиболее распространенных — *индекс сегрегации*, или *Дункана*. Он определяется суммированием по всем профессиональным группам абсолютных значений различий удельного веса занятости в данной профессиональной группе в общей занятости каждой из двух сравниваемых групп. После этого сумма делится пополам.

Индекс сегрегации (Дункана) можно представить формулой

$$D = \sum_i \frac{|M_i - F_i|}{2},$$

где  $M_i$  — процентная доля профессии  $i$  среди всех занятых группы  $M$ ;  $F_i$  — процентная доля профессии  $i$  среди всех занятых группы  $F$ .

Индекс Дункана показывает, сколько работников каждой из двух сравниваемых групп должны сменить место работы для устранения сегрегации. Если индекс равен 1, то профессии или отрасли полностью разделены по двум группам, если нулю, то каждая группа равномерно представлена во всех профессиях или отраслях.

Таким образом, дискриминация выражается в необоснованных различиях в заработной плате или занятости, которые в свою очередь приводят к потерям благосостояния людей. При этом выигрыш от дискриминации одних групп не компенсирует проигрыша других. Дискриминация приносит выгоду одним группам общества и вред другим, но при этом если выигрыш первых недостаточен для того чтобы компенсировать потери вторых, то дискриминирующая экономика движется от потенциально эффективной ситуации в обратную сторону. Дискриминационные различия благоприятствуют работникам из недискриминируемой группы и приносят потери или работодателям, или работникам дискриминируемой группы. Но независимо от вида дискриминации она связана с падением общего благосостояния.

В социальной политике многих стран для преодоления дискриминационных различий в зарплате применяется система равной оплаты за работу сравнимой ценности. В этой системе каждое рабочее место оценивается и сопоставляется

с другим по критериям квалификации, напряженности, ответственности и условий труда. Рабочие места, получившие одинаковую оценку сравнимой ценности должны иметь одинаковый уровень оплаты труда.

### **Контрольные вопросы**

- 1. В чем сущность дискриминации на рынке труда?*
- 2. Какие виды дискриминации на рынке труда вы знаете?*
- 3. Каковы причины, порождающие дискриминацию на рынке труда?*
- 4. Какие предпосылки уложены в модели «столпотворения» (профессиональной сегрегации)?*
- 5. Что показывает индекс сегрегации Дункана?*
- 6. Какие выгоды и потери приносит дискриминация на рынке труда?*

### **Тема 18. Прогнозирование рынка труда. Баланс трудовых ресурсов**

Модель экономического явления (процесса, объекта) представляет собой научно обоснованное отражение существенных свойств этого явления, которое достигается при помощи определенных математических средств (алгебраических уравнений и неравенств) с широким использованием компьютерных и информационных технологий.

Экономико-математическое моделирование — процесс разработки модели каких-либо экономических явлений, которая используется для осуществления эффективного управления ими.

Среди объектов экономико-математического моделирования широко представлены модели показателей, характеризующих рынок труда, в том числе балансовые модели воспроизводства, движения, занятости и безработицы населения и его различных категорий, регрессионные модели прогнозирования уровня заработной платы и доходов населения и др.

Большое значение для оценки состояния рынка труда и его прогнозирования имеет анализ вероятностных моделей

безработицы, который проводится на основе российского мониторинга экономического положения и здоровья населения. В основе анализа лежит представление о перемещении населения между состояниями занятости, безработицы и экономической неактивности.

Прогноз рынка труда — возможное количественное и качественное состояние о спросе и предложении в будущем.

Прогнозирование рынка труда имеет различный прогнозный горизонт, осуществляется на разных уровнях (город, село, край, республика) и включает несколько этапов:

I этап — *предпрогнозная ориентация* (определение объекта, цели, задач прогнозирования, порядка выполнения, сроков и источников финансирования работ).

II — *прогнозные ретроспектива и диагноз* (исследование развития объекта и прогнозного фона с целью выявления тенденций их развития, проведения анализа сложившегося положения на рынке труда и деятельности Федеральной службы по труду и занятости, количественная оценка состояния рынка труда в отношении незанятого населения). Качество прогноза рынка труда зависит от II этапа.

III — *прогнозная перспекция* (разработка сценария прогноза и непосредственно прогнозный расчет показателей рынка труда).

IV — *социально-экономическая оценка результатов прогноза рынка труда*.

V этап — *верификация и корректировка прогнозов* (оценка достоверности и точности прогноза рынка труда).

Информационно-аналитической базой прогнозных вариантов рынка труда являются следующие расчеты:

- численности населения и трудовых ресурсов;
- динамики занятости в отраслях экономики;
- динамики предложения рабочей силы;
- динамики спроса на труд;
- каналы (направления) распределения рабочей силы.

Неблагоприятным прогнозным фоном является демографическая ситуация в России.

Прогнозы рынка труда могут быть разными (минимальными, средними, максимальными). Альтернативные варианты прогноза рынка труда позволяют наиболее полно оценить перспективную динамику численности и структуры трудовых ресурсов. Прогноз трудовых ресурсов как часть

прогноза рынка труда связан с прогнозами размещения производительных сил, развития медицинского и социального обеспечения.

Прогноз рынка труда позволяет определить контингент трудоспособного населения в трудоспособном возрасте, выявить источники пополнения сфер экономики работниками, оценить тенденции развития их структуры.

Статистика как наука использует различные методы прогнозирования численности населения и трудовых ресурсов:

- метод передвижки по возрастам с учетом демографической ситуации;
- прогнозной экстраполяции;
- аналогии;
- нормативный метод;
- модели структурно-балансового типа;
- многофакторные модели.

Структура прогноза рынка труда показана в табл. 3.1.

Таблица 3.1

## Структура прогноза рынка труда

Показатели	Варианты прогноза					
	min		среднее		max	
	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%
1	2	3	4	5	6	7
I. Спрос на труд (всего), в том числе:						
1. Потребность в работниках в связи с созданием новых рабочих мест (всего), в том числе:						
— в государственном секторе;						
— в альтернативных секторах экономики						
2. Потребность в работниках на замену выбывающих по причине текучести кадров.						
3. Потребность в работниках на замену выбывающих по причинам, предусмотренным законом						

Окончание табл. 3.1

1	2	3	4	5	6	7
II. Предложение рабочей силы (всего), в том числе: 1. Высвобожденные работники. 2. Уволенные по причине текучести. 3. Молодежь, окончившая учебные заведения. 4. Сокращение численности Вооруженных сил. 5. Освобождающиеся из мест лишения свободы. 6. Незанятое трудоспособное население в трудоспособном возрасте. 7. Механический прирост населения в трудоспособном возрасте (мигранты)						
III. Распределение рабочей силы: 1. Трудоустраются самостоятельно. 2. Обратятся за содействием в службу занятости (всего), в том числе: — будут трудоустроены; — пройдут переподготовку; — окажутся безработными из них: 1) будут получать пособие по безработице; 2) примут участие в общественных работах 3. Удельный вес безработных в ЭАН. 4. Уровень безработицы (от числа обратившихся в службу занятости за помощью в трудоустройстве)						

Важнейшим направлением прогнозирования рынка труда является прогноз численности экономически активного населения. В качестве базы для определения численности ЭАН обычно используется демографический прогноз, регулярно подготавливаемый Госкомстатом РФ. Однако он, как и большинство применяющихся прогнозов занятости, прогнозирует изменения в социально-экономическом положе-

нии основных половозрастных групп населения, которые могут существенно повлиять как на показатели рождаемости, так и на коэффициенты дожития.

Прогнозирование численности экономически активного населения можно проводить и на базе прогноза общей численности населения, в котором Госкомстат обычно выделяет всего три возрастные группы населения: моложе трудоспособного возраста, в трудоспособном возрасте и старше (с распределением по полу). Прогноз численности экономически активного населения проводится в два этапа начиная с определения численности населения трудоспособного возраста. Затем делается досчет по отношению ко всему населению.

На первом этапе используются данные о прогнозируемой численности населения трудоспособного возраста и базовом уровне его экономической активности. В качестве источника необходимых сведений можно использовать результаты соответствующих выборочных обследований населения. Однако они дают сведения на определенную дату, тогда как для прогноза предпочтительнее среднегодовые показатели. С учетом этого разработана методика расчета среднегодового уровня экономической активности населения трудоспособного возраста на основе баланса трудовых ресурсов. Смысл подобных расчетов в том, чтобы на основе данных о занятости и безработице определить численность экономически активного населения. Для этого балансовая занятость (включая лиц, занятых в личном подсобном хозяйстве) «очищается» от лиц, не входящих в состав постоянного населения трудоспособного возраста, и дополняется теми, кто согласно действующему законодательству о занятости населения в случае их обращения в государственную службу занятости вправе претендовать на статус безработного.

При анализе полученных результатов важно иметь в виду, что в балансовую численность занятых включаются лица, занятые и в неформальном секторе. При досчете (второй этап) учитывается только сокращение численности экономически неактивного населения, он не затрагивает безработных. Официально же данные об общей численности безработных дают основания сомневаться в их реальности. Существует целый ряд причин, по которым люди скрывают свою занятость в неформальном секторе экономики. Это

обстоятельство ведет к досчету занятости в неформальном секторе исходя из того, что «прибавка» не менее чем на 1/3 произойдет вследствие сокращения общей численности безработных.

Сравнение базового уровня экономической активности и прогнозируемой численности населения трудоспособного возраста позволяет определить потенциальную численность экономически активного населения. Далее она подлежит корректировке с учетом предполагаемых изменений в структуре населения по возрасту и полу, динамике численности учащейся молодежи в трудоспособном возрасте, а также в связи с действием специфических факторов, характерных для рассматриваемого периода (например, при заметном сокращении численности военнослужащих). Ну и, конечно, постоянным и важным корректирующим фактором являются изменения в экономике, которые могут вовлечь в производство ныне экономически неактивное население. Чтобы довершить расчеты и учесть экономически активных лиц за пределами трудоспособного возраста, используется базовый коэффициент экономической активности подростков и пенсионеров. Он корректируется экспертным путем в зависимости от стратегии социально-экономического развития.

По оценке Федеральной службы по труду и занятости ситуация на рынке труда в ближайшие годы будет подвержена влиянию двух групп факторов.

1. Факторы, которые могут повлиять на рост предложения труда:

- усиление высвобождения работников в связи со структурными преобразованиями в таких отраслях, как угольная, черная металлургия, электроэнергетика, железнодорожный транспорт и др.;
- высвобождение работников в связи с реформированием государственного сектора экономики;
- высвобождение части военнослужащих в связи с реформированием Вооруженных сил;
- ожидаемое увеличение числа граждан, освобожденных из мест лишения свободы;
- повышение экономической активности населения в связи с ростом платности жилищно-коммунальных услуг и увеличения доли заработной платы в структуре доходов населения;

— рост обращений граждан в органы службы занятости населения в связи с увеличением в ряде субъектов РФ минимального пособия по безработице.

2. Факторы, которые могут повлиять на рост уровня безработицы:

— возможное снижение темпов роста экономики, замедление инвестиционной активности, вытеснение на внутреннем рынке отечественных производителей нарастанием объема импорта продукции;

— увеличение на рынке труда доли сельской молодежи с низким образовательным уровнем (в настоящее время около 800 тысяч детей школьного возраста не имеют возможности посещать школы);

— снижение на рынке труда конкурентоспособности таких категорий граждан, как молодежь без опыта работы, женщины с малолетними детьми, инвалиды и др. в силу объективного роста требований работодателей к принимаемому на работу персоналу;

— возможное уменьшение выхода из производства работающих пенсионеров (в условиях сохранения им полного размера пенсии и заработной платы) и сужение сферы приложения труда для молодежи, вступающей в трудоспособный возраст;

— низкий уровень финансирования мероприятий по осуществлению государственной политики занятости.

Одна из главных целей статистики занятости — выявить реальную численность занятых, которые вносят свой вклад в производство товаров и услуг в тот или иной период. Проблема состоит в том, как занятость определяется в теории и измеряется на практике, в частности, каким образом определяется действительное положение с работой на производстве и дома. Нелегко выявить лиц, чей основной вид деятельности — не работа за плату, а учеба, домашняя работа и поиск работы, обычно таким людям трудно отнести себя к числу занятых, особенно когда они работают дома или же трудятся за небольшую плату или вообще бесплатно.

Данные о занятости получают преимущественно из двух источников: обследований предприятий и домашних хозяйств. Каждое обследование проводится по своей методике.

Традиционным источником информации о занятости населения остаются балансы трудовых ресурсов.

*Баланс трудовых ресурсов* — система показателей, отражающих:

- численность и состав трудовых ресурсов (лиц, которые участвуют либо потенциально могли бы участвовать в общественном производстве);
- их распределение на: а) занятых по отраслях народного хозяйства, предприятиям различных форм собственности; б) безработных (лиц, желающих работать); в) экономически неактивное население (лиц, не занятых в экономике) в трудоспособном возрасте.

Балансы трудовых ресурсов составляются ежегодно всеми субъектами РФ, суммируются по России в целом Федеральной службой по труду и занятости в разрезе городской и сельской местности.

Система балансов трудовых ресурсов — ряд взаимосвязанных таблиц, характеризующих процессы воспроизводства и использования трудовых ресурсов страны и ее отдельных территорий в конкретных условиях общественного развития.

Схема баланса позволяет установить:

- соотношение в распределении трудовых ресурсов по отраслям народного хозяйства, перераспределение их между городом и селом, уровень и степень занятости в домашнем и личном подсобном хозяйстве;
- отвлечение трудоспособного населения на учебу с отрывом от производства;
- уровень занятости трудовых ресурсов в общественном хозяйстве и учебе;
- участие в общественном производстве лиц нетрудоспособного возраста;
- социальный аспект занятости, дополнительные источники обеспечения потребности народного хозяйства в рабочей силе и их размеры.

По времени балансы бывают отчетные (статистические, на отчетную дату, за отчетный период) и плановые (на предстоящий период или отчетную дату).

По форме балансы трудовых ресурсов делятся на три вида:

- 1) форма распределительного баланса, отражающего рас- полагаемую часть трудовых ресурсов и фактическое их использование;

2) форма внутригодового оборота: численность на начало года, прирост за год, численность рабочей силы на конец года;

3) шахматная форма — межотраслевые балансы труда.

Главным показателем ресурсной части баланса выступает численность населения в рабочем возрасте. В расходной части отчетных балансов предусматривается распределение трудовых ресурсов по видам занятости на основной работе в отраслях экономики и незанятости в сфере труда.

Методология расчета баланса трудовых ресурсов основана на интеграции данных различных источников информации: отчетности организаций, данных обследования населения по проблемам занятости, данных органов исполнительной власти. Современная форма баланса трудовых ресурсов представлена в табл. 3.2.

Таблица 3.2

## Баланс трудовых ресурсов

№ строки	Наименование показателя	Всего, тыс. чел.	В том числе	
			город	село
1	2	3	4	5
	<i>Формирование трудовых ресурсов</i>			
01	<b>Численность трудовых ресурсов — всего</b>			
	В том числе			
02	Трудоспособное население в трудоспособном возрасте			
03	Из него работающие граждане других государств			
04	Лица старше трудоспособного возраста, занятые в экономике			
05	Подростки, занятые в экономике			
	<i>Распределение трудовых ресурсов</i>			
06	<b>I. Среднегодовая численность занятых в экономике на основной работе — всего*</b>			

\* Данные разрабатываются по отраслям экономики в соответствии с ОКОНХ (общероссийским классификатором отраслей народного хозяйства).

Окончание табл. 3.2

1	2	3	4	5
	В том числе по формам собственности*:			
07	Государственная			
08	Муниципальная			
09	Собственность общественных и религиозных организаций			
10	Смешанная российская			
11	Иностранная, совместная российская и иностранная			
12	Частная			
	Из нее:			
13	Крестьянские (фермерские) хозяйства			
14	Частные организации			
15	Лица, занятые индивидуальным трудом и по найму у отдельных граждан			
16	Лица, занятые в домашнем хозяйстве производством товаров и услуг для реализации*			
	<b>II. Население, не занятое в экономике</b>			
17	Учащиеся в трудоспособном возрасте, обучающиеся с отрывом от работы			
18	Трудоспособное население в трудоспособном возрасте, не занятое в экономике и обучением с отрывом от работы			

Расчет баланса трудовых ресурсов включает систему до-расчета на неучтенную занятость с использованием данных налоговых органов и органов, выдающих лицензии на проведение отдельных видов деятельности. При составлении баланса трудовых ресурсов интеграция данных из различ-

\* Данные разрабатываются по отраслям экономики в соответствии с ОКОНХ.

ных источников основана на устранении методологических расхождений при формировании показателей. Различия в методологии расчета численности занятых по балансу и обследованиям касаются охватываемого периода, состава категорий занятого населения и порядка учета населения (мест проживания или работы). При сопоставлении данных из различных источников проводится их корректировка путем пересчета показателей.

### **Контрольные вопросы**

1. *Что представляет собой модель экономического явления (процесса, объекта)?*
2. *Что является объектом экономико-математического моделирования на рынке труда?*
3. *В чем суть прогноза рынка труда?*
4. *Из каких этапов состоит прогнозирование рынка труда?*
5. *Что является информационно-аналитической базой для прогноза рынка труда?*
6. *Какие статистические методы используют при прогнозировании численности населения и трудовых ресурсов?*
7. *По каким направлениям распределяется рабочая сила в структуре прогноза рынка труда?*
8. *Какие показатели (по разделам) отражают баланс трудовых ресурсов?*

## Раздел 4

---

# ПРОБЛЕМЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ: ЗАНЯТОСТЬ И БЕЗРАБОТИЦА

### **Тема 19. Занятость населения: сущность, принципы, виды, формы, структура**

*Занятость* как социально-экономическое явление можно определить как общественно полезную деятельность граждан, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей и приносящую трудовой доход (заработок).

Занятость является важнейшей характеристикой экономики и благосостояния населения страны, одновременно представляя собой экономическую категорию и социальную проблему. Как *экономическая категория* занятость — совокупность отношений на рынке труда по поводу участия населения в трудовой деятельности, выражает меру его включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в работах и личных потребностей в оплачиваемых рабочих местах, получении дохода.

Как *социальная проблема* занятость играет определяющую роль в формировании и развитии профессиональных возможностей каждого человека, становлении и раскрытии его личности. Труд в процессе занятости создает основное богатство общества, обеспечивает его прогрессивное развитие, вносит вклад в социальный прогресс мирового сообщества. В противовес занятости безработица негативно влияет на жизненный уровень человека, его семьи, является дестаби-

лизирующим фактором, ведущим к застою, деградации отдельных регионов, социальным потрясениям в обществе. Именно потому, что безработица является серьезной социально-политической проблемой, занятость должна находиться в центре внимания общества и государства, проводимой им социально-экономической политики. В этом качестве *государственная политика занятости* выступает как совокупность мер, направленных на стимулирование вовлечения и эффективного использования граждан в сфере труда для достижения целей личности и общества. Основой для построения и реализации этой политики является *концепция занятости* как система взглядов, представлений, раскрывающих характер занятости населения на определенном этапе социально-экономического развития общества. В России концепция занятости прорабатывается в условиях формирования рыночной экономики с социальной направленностью. Ее основные положения изложены в Законе «О занятости населения в РФ».

Занятость как общественно полезная деятельность охватывает широкий круг трудоспособного населения. По *роду (сфере) деятельности* всех занятых можно разбить на четыре большие группы: 1) занятые в экономике оплачиваемой деятельностью; 2) военнослужащие, занятые деятельностью, не приносящей прямого денежного дохода (по мере перехода на контрактную форму службы военнослужащие будут приближаться по статусу к занятым в экономике); 3) учащиеся с отрывом от производства; 4) занятые воспитанием детей и ведением домашнего хозяйства.

По *способу вовлечения в трудовую деятельность* занятых в экономике можно разделить на три подгруппы: 1) наемные работники, занятые на основе продажи своей рабочей силы; 2) работодатели (предприниматели), реализующие организаторские и предпринимательские способности; 3) самозанятые (лица, работающие за свой счет, члены производственных кооперативов, не использующих наемную рабочую силу на постоянной основе).

В соответствии с Международным классификатором статуса занятости (1993) выделяются шесть групп занятого населения: 1) наемные работники; 2) работодатели; 3) лица, работающие за свой счет; 4) члены производственных кооперативов; 5) помогающие члены семьи; 6) работники, не классифицируемые по статусу.

В законе «О занятости населения в РФ», а также в Конституции РФ отражены основные *принципы занятости*.

*Первый принцип* отражает исключительное право граждан свободно распоряжаться своими способностями к производительному и творческому труду; принуждение к труду в любой форме не допускается. Тем самым добровольность труда как общечеловеческая ценность закреплена законом. Человек может свободно выбирать вид общественно полезной деятельности, место и форму приложения своих способностей и желаний. Этот принцип предполагает право человека работать там и столько, где и сколько это необходимо ему самому. Роль общества и государства при реализации человеком этого принципа заключается в создании для всех равных правовых условий занятости.

*Второй принцип* отражает ответственность государства за создание условий для реализации прав граждан на труд и свободно избранную занятость. Ответственность государства связана с принципом содействия занятости граждан, раскрытием их интересов и способностей при выборе вида общественно полезной деятельности. Государственное содействие занятости и создание для нее условий состоит в корректировке косвенными мерами (экономическими, законодательными, социальными) экономического поведения граждан, приобретении или соответствующей квалификации для занятия тем или иным видом деятельности, подыскании подходящей работы или места учебы.

*Третий принцип* отражает комплексный подход к решению проблем занятости и включает координацию усилий органов власти всех уровней, взаимодействие механизмов государственного регулирования и рыночного саморегулирования, использование финансовых возможностей бюджетов, внебюджетных фондов, средств предприятий, общественных объединений и граждан, достижение экономической и социальной эффективности от принимаемых программ содействия занятости населения.

В условиях рыночной экономики существует не прямое централизованное управление, а система регулирования занятости. В этой системе главными регуляторами выступают законы, постановления, нормативно-правовые акты, программы поощрения и стимулирования занятости, соглашения между субъектами социально-трудовых отношений на национальном, региональном, отраслевом уровнях и на

уровне предприятий, важная роль отводится инвестиционной, налоговой и финансово-кредитной политике. Государство в этой системе выступает координатором, создателем рамочных условий для функционирования названных звеньев (регуляторов) системы.

Государство, осуществляя политику занятости на федеральном уровне, преследует стратегические и тактические цели. *Стратегические цели политики занятости* состоят в достижении высокого уровня жизни населения, создании условий для разностороннего развития человека на основе повышения эффективности экономики. *Тактические цели* направлены на сбалансированность спроса и предложения рабочей силы на основе спроса и предложения рабочих мест, обеспечение полной, продуктивной и эффективной занятости. Рыночный механизм в регулировании занятости направлен на рост эффективности производства и, следовательно, на ликвидацию неэффективных рабочих мест, высвобождение работников, не отвечающих требованиям спроса. Федеральный уровень государственной политики занятости включает комплекс активных и пассивных мер по созданию и сохранению рабочих мест, предупреждению массовой безработицы, поддержанию ее на социально приемлемом уровне («нормальном», «естественном»), подготовке и переподготовке рабочей силы, соответствующей требованиям научно-технического прогресса и рынка труда, разработке и осуществлению крупных программ и проектов, обеспечивающих вывод из застоя депрессивных регионов и т. д.

Региональный уровень государственной политики занятости преследует те же стратегические и тактические цели, что и федеральный уровень, но предполагает более полное использование имеющихся возможностей региона, поиск нетрадиционных путей решения проблем занятости. Среди них — устранение административных ограничений на перемещение рабочей силы, подготовка и переподготовка рабочей силы с учетом особенностей труда в данном регионе, поддержка (административная, налоговая) деятельности работодателей по созданию ими рабочих мест, в том числе для лиц с ограниченными трудовыми возможностями, расширение диапазона общественных работ для лиц, длительно пребывающих в состоянии безработицы (незанятости), налаживание сотрудничества между администрациями трудо-

избыточных и трудонедостаточных регионов по временному использованию рабочей силы на основе контрактов, привлечение иностранного капитала в регионы с повышенным уровнем безработицы, в том числе для развития малого и среднего бизнеса и подготовки для него рабочей силы.

*Виды занятости.* Учет населения по видам общественно полезной деятельности позволяет различать следующие виды занятости:

- 1) *продуктивная* — имеет место в сферах общественного материального производства, приносит работникам трудовой доход, исключает скрытую безработицу лиц, формально занятых, но ничего не производящих (излишняя численность работников);
- 2) *полезная* — распространяется на все социально значимые виды занятости трудоспособных граждан, включая очную учебу, службу в армии, воспитание детей, ведение домашнего и личного подсобного хозяйства, уход за больными членами семьи, престарелыми гражданами, общественную и религиозную деятельность;
- 3) *рациональная* — отражает соотношение продуктивной занятости с другими видами полезной занятости или пропорции распределения трудовых ресурсов общества по сферам общественно полезной деятельности, включая пропорции распределения трудового потенциала по видам занятий, отраслям, секторам экономики;
- 4) *полная* — все желающие работать при сложившемся (доминирующем) уровне реальной заработной платы имеют работу, по другой оценке, полная занятость имеет место, если удовлетворение спроса всех желающих на рабочие места происходит при условии экономической целесообразности предлагаемых рабочих мест. Применительно к отдельному человеку полная занятость — это работа в течение нормальной продолжительности рабочего дня (недели), установленной законодательно (в России нормальная продолжительность рабочего дня составляет 8 часов в день или 40 часов в неделю). Достижение полной занятости невозможно обеспечить с помощью одного рыночного механизма, необходимо постоянное регулирование этого процесса со стороны государства и общества, в первую очередь в сфере образования, науки, здравоохранения, экологи-

- ческой и национальной безопасности, функционирования так называемых *естественных монополий* (железные дороги, энергетические и трубопроводные сети);
- 5) *эффективная* — занятость населения, обеспечивающая достойный доход, рост образовательного и профессионального уровней трудоспособных граждан на основе роста общественной производительности труда и сохраняющая здоровье занятых. По другой оценке, эффективная занятость — целесообразная, продуктивная, общественно полезная, рациональная занятость, удовлетворяющая общественные и личные потребности. При этом решающее значение для любого общества имеет продуктивная занятость, которая, во-первых, определяет экономический потенциал страны, во-вторых, формирует уровень и качество жизни населения, в-третьих, является важнейшей составляющей полной и эффективной занятости — ключевой задачи социально-экономической политики государства.

Полная занятость возможна и при некотором отклонении существующих рабочих мест от статуса экономически целесообразных, несоответствии их профессионально-квалификационному составу и образовательному уровню. В данной ситуации и работники, и государство будут нести экономические и социальные потери. Часть работников будут получать низкие заработки, не обеспечивающие нормальное существование, а государство, общество — недополучать денежные ресурсы в бюджет и социальные фонды.

Понятие эффективной занятости связано со всесторонним развитием человека, но оно довольно широкое и его невозможно измерить с помощью одного показателя. Количественную характеристику эффективной занятости можно дать с помощью системы показателей, представленной на рис. 4.1.

Первый показатель — *уровень занятости населения профессиональным трудом* — показывает долю (в %) занятых профессиональным трудом в общей численности населения, а также зависимость уровня занятости от демографических факторов (рождаемости, смертности, прироста (убыли) населения, уровня образования женщин).

Второй показатель — *уровень занятости трудоспособного населения в общественном хозяйстве* — тесно связан с дина-

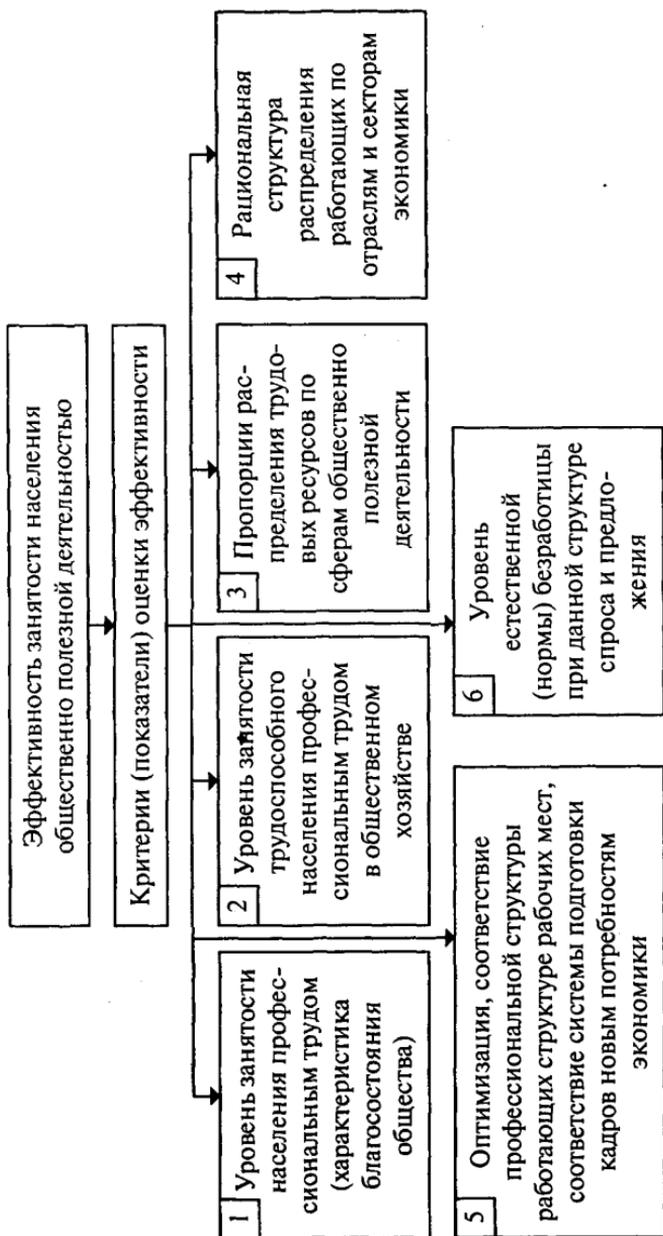


Рис. 4.1. Система показателей эффективной занятости населения

микой трудоспособного населения, изменениями демографических и социально-экономических факторов. Уровень занятости трудоспособного населения с экономической точки зрения выражает, с одной стороны, потребность общественного хозяйства в работниках, а с другой — потребность (спрос) населения в рабочих местах. Рассчитывается показатель как процентное отношение численности населения, занятого профессиональным трудом, к численности всего трудоспособного населения (основных и дополнительных трудовых ресурсов).

Учитывая, что трудоспособное население может быть занятым и безработным, а безработные могут иметь или нет официальный статус, данный показатель можно дифференцировать на:

- а) *уровень занятости профессиональным трудом в общей численности экономически активного населения* (ЭАН — сумма всех занятых и активных безработных;
- б) *уровень занятости экономически активного населения в общей численности трудоспособного населения страны*. В знаменателе этого показателя учитывается численность основных (женщин от 16 до 55 и мужчин от 16 до 60 лет) и дополнительных трудовых ресурсов (численность работающей молодежи 15–16 и лиц пенсионного возраста от 55 до 60 лет).

Третий показатель — *пропорции распределения трудовых ресурсов общества по сферам общественно полезной деятельности*. Необходимые пропорции можно определить на основе расчета коэффициентов занятости учебной, в домашнем хозяйстве и прочих видах общественно полезной деятельности (по аналогии с коэффициентом занятости профессиональным трудом). Прогрессивность изменения данных пропорций оценивается с учетом общественной производительности труда и уровня занятости в предшествующий период развития экономики.

Четвертый показатель — *рациональная структура распределения работающих по отраслям и секторам экономики* — представляет собой пропорции распределения трудового потенциала по видам занятий, отраслям, секторам экономики.

Современную структуру экономики России отражает Общероссийский классификатор видов экономической деятельности (ОКВЭД).

От неудовлетворительного распределения рабочей силы по видам деятельности, отраслям и секторам экономики возникают потери. При рациональной занятости их можно избежать или сократить и дополнительно получить положительный результат, что и будет означать рациональное использование рабочей силы и повышение эффективности занятости.

Мощным стимулом перераспределения рабочей силы между видами и сферами деятельности, отраслями, территориями и предприятиями являются разрывы в оплате труда. Направления этого перераспределения (перелива) рабочей силы по видам и отраслям деятельности оценивают с помощью показателя нанимающей способности отрасли ( $E_i$ ):

$$E_i = \frac{\overline{ЗП}_i}{\overline{ЗП}},$$

где  $\overline{ЗП}_i$  — средняя зарплата в  $i$ -й отрасли;  $\overline{ЗП}$  — средняя зарплата в экономике.

Если  $E_i > 1$ , это говорит о высокой нанимающей способности отрасли и сопровождается притоком в нее рабочей силы из низкооплачиваемых отраслей. Поэтому не все вакантные рабочие места представляют собой спрос на рабочую силу. Так, для отраслей с низкой нанимающей способностью ( $E_i < 1$ ) избыток рабочих мест не может рассматриваться как резерв для трудоустройства. Это связано с феноменом, когда много людей работает не по специальности при одновременном наличии вакансий.

Пятый показатель — *оптимизация профессионально-квалификационной структуры работающих* — позволяет выявить соответствие профессионально-квалификационной структуры работающего населения структуре рабочих мест, а также определить, насколько система подготовки кадров соответствует новым потребностям экономики. При выявлении несоответствия должна разрабатываться система мер по сбалансированию структуры рабочих мест и профессионально-квалификационной структуры рабочей силы. Главное внимание в этой системе мер должно уделяться совершенствованию системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на предприятиях и в учебных заведениях всех уровней.

Об эффективности занятости можно судить также по показателю «уровень естественной (нормальной) безработицы» (при данной структуре спроса и предложения), который удерживает неизменными уровни реальной заработной платы и цен при нулевом приросте производительности труда. На практике норма безработицы исчисляется путем суммирования текучей (фрикционной) и структурной безработицы.

*Формы занятости* — организационно-правовые способы и условия использования труда. В рамках национального рынка труда трудовая деятельность людей организуется с помощью разных норм правового регулирования продолжительности и режимов рабочего времени, регулярности и места выполнения работы. *В зависимости от режима (условий) труда различают следующие организационные формы занятости:*

- полный рабочий день (неделя) (нормируемый законодательством 8-часовой рабочий день или 40-часовая рабочая неделя);
- сокращенный рабочий день (разновидность полного, но с меньшей продолжительностью часов на работах с вредными, опасными, тяжелыми условиями труда, для лиц 14–18 лет);
- раздельный рабочий день (дневная норма часов работы делится на части с перерывами между ними более 2 часов);
- неполный рабочий день (его продолжительность короче нормального рабочего дня);
- неполная рабочая неделя (по продолжительности меньше, чем полная рабочая неделя);
- надомничество (индивидуальная работа на дому или с помощью членов семьи);
- совместительство (выполнение другой оплачиваемой работы за пределами рабочего дня основной работы, так называемая *вторичная занятость*);
- временная (сезонная) работа (в пределах оговоренного срока, либо ограниченная объемом);
- самозанятость (самостоятельный поиск трудового занятия и создание рабочего места за свой счет);
- трудовой семестр (оплачиваемая трудовая деятельность студентов и учащихся в период каникул).

По организационно-правовой форме предприятий занятость может происходить:

- в государственном секторе экономики;
- в кооперативах;
- в акционерных обществах со смешанной формой собственности;
- в частном секторе;
- на совместных предприятиях;
- в общественных организациях;
- в личном подсобном и домашнем хозяйстве.

*Структура занятости*, а следовательно, структура использования экономически активного населения в общественном производстве отражает пропорции распределения работников по видам трудовой деятельности с учетом профессиональных, квалификационных, отраслевых и территориальных особенностей условий труда и производства.

Критерием эффективности структуры занятости является ее соответствие технической, функциональной (содержанию труда) и территориальной организации производства, которое должно обеспечивать максимально возможный рост производительности труда и сбалансированность с общественными (производственными и личными) потребностями.

- 1) создание рациональной структуры производства немыслимо без наличия рабочей силы, необходимого набора профессий, квалификации, умственного и физического труда, высоко- и малоквалифицированной рабочей силы. Таким образом, структура занятости отражает сдвиги в материально-технических условиях производства;
- 2) совершенствование структуры общественного производства в целях повышения его эффективности, которое в конечном счете сводится к совершенствованию структуры занятости населения, так как она оказывается более мобильной.

*Критерием эффективности структуры занятости* является ее соответствие технической, функциональной и территориальной организации производства, которое обеспечивает максимально возможный рост производительности труда и сбалансированность с общественными потребностями (производственными и личными). Наиболее укрупнен-

ным показателем, отражающим прогрессивные изменения в структуре хозяйства и занятости считается *переход от менее к более сложным видам труда*. Выражается этот переход в росте числа и удельного веса рабочих мест, требующих более высокой квалификации работника. Данный показатель зависит от вида пропорций занятости и может отражать:

- 1) *макроструктуру занятых*, в которой «сервисный сдвиг» (перелив рабочей силы из промышленности в сферу услуг) считается прогрессивным, если доля занятых в индустриальном секторе экономики сокращается в результате роста производительности труда, либо увеличивается доля трудоемких отраслей в сфере услуг;
- 2) *сдвиги в занятости внутри секторов экономики*, когда переход к более сложным видам труда выражается в росте удельного веса более производительных и высококорентабельных отраслей, использующих более квалифицированный, а значит, дорогой труд. Особое место здесь занимают наукоемкие отрасли (наука и научное обслуживание, сфера услуг), где состав занятых весьма разнородный по происхождению, так как одни отрасли этой сферы развиваются в направлении механизации и автоматизации и у них растет спрос на высококвалифицированный труд, другие ограничены в механизации и автоматизации и аккумулируют малоквалифицированную рабочую силу (например, социальные и личные услуги, комплексы бытового обслуживания в малых поселениях).

Агрегированным показателем эффективности межотраслевой структуры занятости можно считать *народнохозяйственную производительность труда* по всем отраслям как средневзвешенную отраслевых показателей производительности труда. О прогрессивном развитии профессиональной структуры занятости свидетельствует рост удельного веса управленческого персонала и инженерно-технических работников, деятельность которых насыщена творческой компонентой. Социально-профессиональный состав работников отрасли (структуру занятости) можно оценить с помощью *коэффициента прогрессивной структуры*, который рассчитывается как отношение численности более продвинутых социально-профессиональных групп (с творческой компонентой в труде) к численности работников в менее развитых в этом смысле группах.

Таким образом, *рациональность структуры занятости выражается не в росте какого-либо сектора экономики (например, численности занятых в сфере услуг), а в переходе от отраслей с низким уровнем квалификации к отраслям с высоким уровнем.*

Системная трансформация занятости, происходящая во всем мире, протекает в виде сочетания двух процессов — *реструктуризации и реаллокации занятости*. Под реструктуризацией понимается: 1) системная трансформация занятости как целенаправленное изменение ее структуры, части, элемента в связи с трансформацией всей экономической системы (в широком смысле); 2) преобразование на новых рыночных основах деятельности традиционных фирм (государственных и приватизированных), которые сложились в рамках прежней экономической системы (в узком смысле).

Реаллокация означает формирование новых частных фирм и перераспределение в их пользу ресурсов из традиционных секторов, включая рабочую силу.

Взаимодействие процессов реструктуризации и реаллокации очерчивает основной вектор перемен на рынках труда переходных экономик. Безработица предстает как перевалочный пункт при перераспределении трудовых ресурсов из стагнирующих сегментов экономики в развивающиеся.

Реструктуризация занятости имеет два значения: 1) рассматривается как *процесс*, приводящий к коренным изменениям в пропорциях занятости и распределении экономически активного населения по секторам, отраслям экономики, внутри отраслей по видам деятельности; 2) рассматривается как *комплекс мероприятий*, направленных на достижение эффективной и рациональной структуры занятости и позволяющих удовлетворить спрос населения на жизненные блага на основе максимально возможного роста производительности труда. Это означает, что на основе роста производительности труда рациональная структура занятых должна предоставить возможность всем трудоспособным членам общества увеличить благосостояние (уровень жизни) и свободное время для самореализации.

Таким образом, *реструктуризация и структура занятости соотносятся как процесс и результат*. Критерием успешности процесса реструктуризации может служить так называемый *структурный эффект*, оценивающий результат изменений структуры. Применительно к сфере занятости

этот эффект будет отражать связь между индексом структуры занятых и ростом объемов ВВП. Данный показатель на примере отраслевой структуры занятости выглядит так:

$$J = \frac{|a_1| + |a_2| + \dots + |a_n|}{n},$$

где  $|a_i|$  — абсолютные значения изменений доли  $i$ -й отрасли  $a$  в структуре занятых;  $n$  — число отраслей;  $J$  — индекс изменений структуры занятых по отраслям  $a$ .

Возможны четыре варианта успешности процесса реструктуризации занятости в привязке к фазам экономического развития:

- 1) структурный эффект не действует, если небольшое значение  $J$  сопровождается экономическим ростом (это свидетельствует о том, что рост вызван другими факторами);
- 2) структурный эффект положителен, когда значительный рост  $J$  сопровождается высокими темпами роста экономики;
- 3) структурный эффект отрицателен, если  $J$  невысок (пропорции занятости консервативны, не меняются) из-за застоя в экономике, спада производства;
- 4) реструктуризация занятости осуществляется неэффективно, «вхолостую», когда большое значение  $J$  сопровождается экономической стабилизацией (либо спадом).

За период 1992–1999 гг. в России наблюдался спад производства (ВВП снизился на 27,1%), а  $J$  был достаточно велик (1,87), что свидетельствует о неэффективном изменении структуры занятости («холостом» варианте).

Сложившийся за годы административно-командной экономики сверхиндустриальный тип занятости в России, отягощенный гипертрофированным удельным весом работников физического труда, объясняет малоподвижный в целом характер профессиональной структуры, затрудняет переход к информационному типу занятости и тормозит рыночные преобразования, в частности, процесс формирования рынка труда. Нерациональность структуры занятости проявляется в том, что неэкономическими методами поддерживается избыточная занятость представителей массовых рабочих профессий, что блокирует действие рыночных регуляторов.

Однако в России существуют условия, содействующие развитию современной структуры занятости, к ним можно

относительно выгодное географическое местоположение России (связующее звено между Востоком и Западом), современную структуру промышленности, достаточно высокий технический уровень отдельных отраслей, мощный научно-технический потенциал, высокоразвитую науку, развитую производственную и социальную инфраструктуру, квалифицированную рабочую силу, накопленный человеческий капитал и восприимчивость населения к инновациям.

### **Контрольные вопросы**

1. *Определите сущность занятости как экономической категории. Назовите основные виды общественно полезной деятельности.*
2. *Назовите принципы занятости.*
3. *Какие виды занятости существуют? Каково содержание понятия «эффективная занятость»? Какими показателями она измеряется?*
4. *В чем суть занятости как социальной проблемы? Каковы цели и уровни реализации государственной политики занятости?*
5. *Что отражает структура занятости и какому критерию должна соответствовать эффективная структура?*
6. *От чего зависят прогрессивные изменения в структуре занятости и как их можно оценить?*
7. *Что понимается под реструктуризацией и реаллокацией занятости и как они влияют на рынок труда?*
8. *Что означает структурный эффект и какие формы проявления он имеет?*

### **Тема 20. Политика и институты содействия занятости населения**

Обеспечение занятости всего трудоспособного населения является важной задачей любого государства и правительства. Для ее решения государство принимает соответствующий закон о занятости, разрабатывает политику занятости с комплексом мер, содействующих ее реализации.

*Суть государственной политики занятости заключается в обеспечении полной, продуктивной и эффективной занято-*

сти, дающей возможность получать достойную заработную плату, достаточную для жизни и развития работника и членов его семьи. Достижение и поддержание такой занятости, а также решение экономических и социальных задач, прежде всего повышения уровня жизни, создание условий для развития человека, включая создание и совершенствование системы непрерывного образования, является *целью политики занятости*.

Политика занятости выступает связующим звеном между экономической и социальной политикой. При этом приоритетной является социальная политика, поскольку именно она направлена на решение стратегической задачи и конечной цели — всестороннего развития человека. Однако материальную основу ее осуществления создают экономическая политика и политика занятости.

Политика занятости должна формироваться с учетом возможности трудиться для разных категорий населения, при этом особое внимание должно уделяться так называемой *группе риска* — женщинам, молодежи, инвалидам, мигрантам, проблемы занятости которых связаны с низкой конкурентоспособностью и дискриминацией на рынке труда.

Социальная политика не может быть оторванной от материальных возможностей общества. Ресурсы, направленные на осуществление социальной политики, должны использоваться адресно и эффективно, обеспечивая социальную справедливость. При этом цена социальной справедливости не должна быть слишком высокой, снижающей заинтересованность материального производства, его доходность, ибо это подорвет экономическую (материальную) основу производства и социальных программ. Государство, провозглашая себя социальным, не может и не должно уходить с рынка труда, что подтверждают страны с развитой рыночной экономикой, никогда не ослаблявшие государственных регулирующих функций. Обеспечить паритет экономической, социальной политики и политики занятости (как звеньям одной цепи), примерное равенство выигрыша тех, кому оказывается помощь, и издержек тех, за счет кого это делается, призваны государственные институты (законодательные и исполнительные органы власти), использующие политический механизм в вопросах принятия экономически грамотных решений по оказанию социальных услуг населению и поддержке субъектов хозяйственной деятельности. Но об-

шая направленность всего хозяйственного механизма должна определяться социальной политикой, что и придает экономике социально ориентированный характер, а социально-экономическая политика нацелена на обеспечение полной, продуктивной и эффективной занятости.

Принципы и основные направления политики занятости отражены в Конституции РФ и Федеральном законе «О занятости населения в РФ» (принят 19.04.1991 г. с изменениями и дополнениями в 1996 г., в редакции от 17.07.1999 г.). В обеспечении занятости населения участвуют не только государственные органы власти, но и работодатели, по закону призванные содействовать проведению государственной политики занятости.

Основные направления государственной политики занятости определены в ст. 5 Закона «О занятости населения в РФ». К ним, в частности, относятся развитие трудовых ресурсов, обеспечение равных возможностей всем гражданам в реализации права на труд и свободный выбор занятости, создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и развитие человека, поддержка трудовой и предпринимательской инициативы граждан, их способностей к производительному, творческому труду, обеспечение социальной защиты особо нуждающихся в работе граждан и испытывающих трудности в поиске работы, предупреждение массовой и сокращение длительной (более года) безработицы, поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места, в том числе для особо нуждающихся в социальной защите граждан, обеспечение занятости в местах проживания малочисленных народов России с учетом их национальных и культурных традиций и исторически сложившихся видов занятости, международное сотрудничество в решении проблем занятости российских и иностранных граждан на территории РФ и за ее пределами.

Работодатели призваны содействовать проведению государственной политики занятости, осуществляя следующую деятельность: соблюдение условий договоров (контрактов), регулирующих трудовые отношения, в случае приостановки производства или высвобождения работников реализация мер по их защите в соответствии с законодательством о труде, коллективными договорами и соглашениями, оказание помощи в трудоустройстве, профессиональной подготовке, дополнительной материальной помощи высвобождаемым

работникам за счет средств работодателей, создание условий для профессиональной подготовки, повышения квалификации и подготовки работающих.

Кроме того, работодатели, согласно закону, должны постоянно контактировать с органами службы занятости и профсоюзами, предоставлять им информацию о возможных массовых увольнениях работников, наличии вакантных рабочих мест, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

Политику занятости как совокупность мер, направленных на улучшение распределения рабочей силы на рынке труда и поддержание эффективной занятости, можно разделить на пассивную и активную. *Пассивная политика занятости* ограничивается выплатой пособий по безработице, переводом людей предпенсионного возраста на пенсию, оказанием материальной помощи безработным. *Активная политика* представляет собой разработку соответствующей законодательной базы по налогообложению, стимулирующей бюджетной, кредитной и инвестиционной политики и осуществляется через активные программы содействия занятости населения.

Эти программы конкретизируются в специальных активных программах Федеральной службы по труду и занятости в виде содействия населению в трудоустройстве, в том числе временному, ярмарок вакансий, создания и сохранения рабочих мест, межтерриториального перераспределения рабочей силы (работа с трудовыми мигрантами), содействия развитию самозанятости и предпринимательской инициативы, профессионального обучения безработных, социальной поддержки инвалидов.

Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных споров, является *Федеральная служба по труду и занятости*, находящаяся в ведении Министерства здравоохранения и социального развития РФ (положение о министерстве утверждено постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 г.). Организационная структура Федеральной службы по труду и занятости представлена на рис. 4.2.

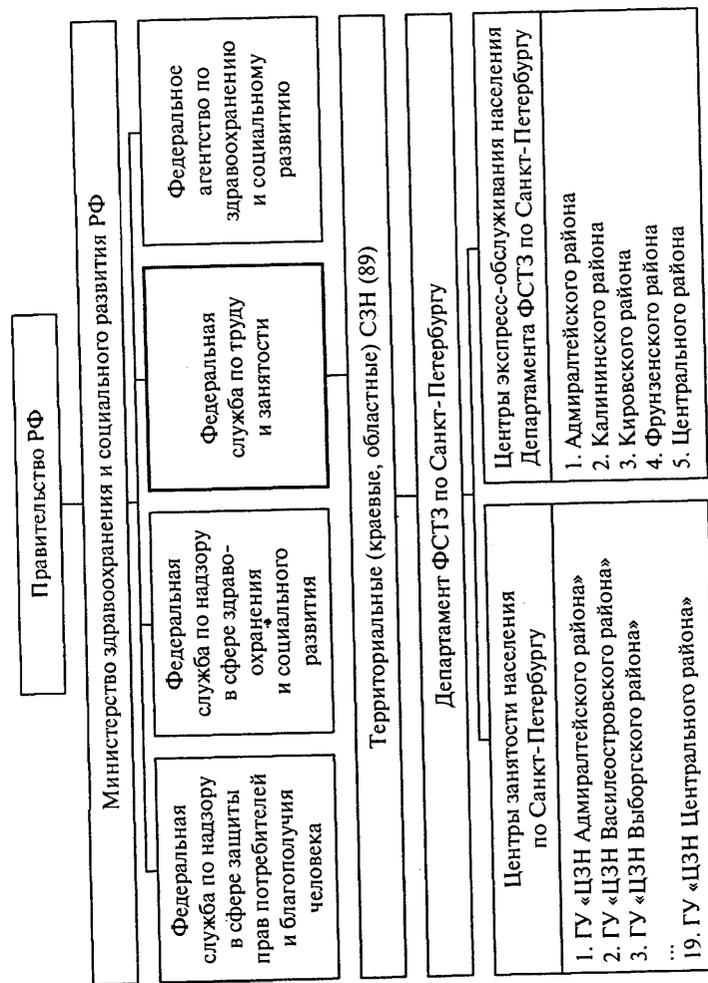


Рис. 4.2. Организационная структура ФСТЗ

*Министерство здравоохранения и социального развития РФ* как федеральный орган исполнительной власти, подчиненный Правительству РФ, осуществляет функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, социального развития, труда и защиты прав потребителей, включая вопросы уровня жизни и доходов населения, демографической политики, оплаты труда, пенсионного обеспечения, социального страхования, условий и охраны труда, социального партнерства и трудовых отношений, занятости населения и безработицы, трудовой миграции, альтернативной, государственной гражданской службы, социальной защиты населения. Это министерство осуществляет координацию и контроль деятельности находящихся в его ведении федеральных служб и агентств (см. рис. 4.2), а также координирует деятельность Пенсионного фонда, Фонда социального страхования, Фонда обязательного медицинского страхования, подчиненных непосредственно Правительству РФ.

Свою деятельность Федеральная служба по труду и занятости осуществляет непосредственно и через свои территориальные органы и государственные учреждения службы занятости (центры занятости населения) во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, общественными организациями.

Полномочия Федеральной службы по труду и занятости:

- государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, нормативных актов, содержащих нормы трудового права, установление порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;
- контроль за обеспечением государственных гарантий в области занятости, приемом на работу инвалидов в пределах установленных квот, регистрацией инвалидов в качестве безработных, прохождением гражданами альтернативной гражданской службы и увольнением с нее;
- регистрация граждан в целях поиска подходящей работы и безработных, регистрация в уведомительном порядке отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне социального партнерства;

- оказание следующих государственных услуг: содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников, информирование граждан о положении на рынке труда, организация профориентации граждан в целях выбора сферы деятельности, профессии, трудоустройства, профессионального обучения, психологическая поддержка, профессиональная подготовка, повышение квалификации безработных, осуществление социальных выплат безработным (со статусом), организация проведения оплачиваемых общественных работ, организация временного трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите, социальная адаптация безработных на рынке труда, содействие самозанятости населения, гражданам в переселении для работы в сельской местности, выдача работодателям заключений о привлечении и использовании иностранных работников, содействие в разрешении трудовых споров, организация подготовки трудовых арбитров, специализирующихся в разрешении коллективных трудовых споров;
- информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства, реализация территориальной программы по содействию занятости населения, осуществление контроля и координации деятельности территориальных органов и государственных учреждений службы занятости, осуществление профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации и стажировки работников центрального аппарата службы занятости, территориальных органов и государственных учреждений службы занятости;
- взаимодействие с органами государственной власти иностранных государств и международными организациями в установленной сфере деятельности;
- право проведения необходимых обследований, испытаний, экспертизы, анализа, оценки, научных исследований в установленной сфере деятельности, право запрашивать и получать сведения, необходимые для принятия решений, привлекать для проработки вопросов научные и иные организации, ученых и специ-

алистов, создавать совещательные и экспертные органы (советы, комиссии, коллегии, группы), утверждать образцы удостоверений государственных инспекторов труда.

Территориальные органы службы занятости (краевые, областные) имеются в 89 субъектах РФ.

*Оценка социальной эффективности политики занятости* в регионах осуществляется по формуле

$$Э_{пз} = ЧБ_{су} / ЧБ_{к},$$

где  $Э_{пз}$  — социальная эффективность политики занятости в течение календарного периода;  $ЧБ_{су}$  — численность безработных, снятых с учета по всем основаниям (трудоустроены, оформлены на досрочную пенсию и т. д.) в течение календарного периода;  $ЧБ_{к}$  — численность безработных на конец календарного периода.

Наряду с государственными органами проблемами трудоустройства занимаются *негосударственные структуры*, осуществляющие подбор специалистов немассовых профессий с широким спектром сопутствующих знаний (иностраный язык, опыт менеджмента, зарубежная стажировка, водительские права и пр.).

Развивая услуги по трудоустройству, негосударственные службы занятости — *рекрутинговые агентства* — осуществляют коммерческие и социальные проекты, создают условия для обмена опытом работы в кадровом и управленческом консалтинге, поиске, подборе, оценке, сертификации и тестировании лиц, ищущих работу, составлении резюме, оказывая помощь студентам и выпускникам высших учебных заведений в адаптации к современному рынку труда, объединяя профессионалов и специалистов-соискателей, выявляя наиболее способных и полезных работодателей. Организационные формы и направления деятельности негосударственных структур содействия занятости населения достаточно многообразны, они решают проблемы объединения финансовых, трудовых, земельных, производственных ресурсов различных организаций и ведомств на территориях края, области для обустройства беженцев, переселенцев, создания новых рабочих мест, подъема жизненного уровня населения.

Принято считать, что рекрутинг в России появился с началом перестройки, когда на российский рынок пришли иностранные фирмы-участники, нуждающиеся в россий-

ском персонале. На тот момент в России существовало только несколько небольших агентств по подбору персонала. За последнее десятилетие кадровая индустрия значительно выросла и окрепла. В настоящий момент на российском рынке кадровых услуг находится около 1500 рекрутинговых компаний. Некоторые из них достигли высокого профессионального уровня (например, «Анкор», Kelly, Man Power, «Метрополис», Adesso и др.).

Сегодня российский рынок рекрутинговых услуг разделен на две части — сектор услуг для иностранных компаний и российского бизнеса. Но существуют и такие агентства, которые успешно совмещают взаимодействие и с теми и с другими.

Как правило, услуги по подбору персонала позиционируются в системе B2B (business to business), так как предоставляются не частным лицам для личного потребления, а компаниям для успешного функционирования.

Процесс работы компании-заказчика с рекрутинговым агентством состоит из следующих этапов:

- анализ заказа клиента;
- консультирование клиента по состоянию рынка труда и зарплат интересующих специалистов;
- подготовка и подписание договора на предоставление услуг;
- детальное интервью с заказчиком для определения точных требований к кандидату;
- анализ базы данных специалистов в различных областях с целью поиска подходящих лиц на вакантную должность;
- поиск кандидатов путем размещения в прессе, специализированных изданиях, Интернет-информации о вакансиях;
- поиск кандидатов по эксклюзивным методикам;
- оценка кандидатов (анализ резюме, собеседование, включенное интервью, психологическое и профессиональное тестирование);
- отбор наиболее отвечающих требованиям клиента кандидатов;
- проверка рекомендаций кандидатов;
- представление нескольких претендентов заказчику до полного его удовлетворения качествами кандидатов;

- курирование клиента и кандидата на протяжении гарантийного срока и замена кандидата в случае его несоответствия условиям труда в организации.

Первым и самым дорогим методом подбора персонала является Executive Search (поиск исполнителя), обязательное условие которого — широкомасштабное исследование рынка труда, т. е. прямой поиск специалистов, которые потенциально соответствуют требованиям вакансии. Сама услуга Executive Search предусматривает предоставление клиенту лучших специалистов на рынке. Это довольно трудоемкий процесс и выполнение проекта по Executive Search может занять довольно длительное время. Бывают случаи, когда работа над проектом длится полгода, а то и целый год. Executive Search подразумевает целый набор мероприятий.

Head Hunting, или, как его часто называют, «Охота за головами», в свою очередь является непременной составляющей Executive Search. Данный метод подразумевает поиск специалистов, которые уже успешно работают и крайне редко ищут другую работу. Грубо говоря, это «переманивание» лучших работников в компании, готовые за это заплатить. Иногда заказчик прямо указывает на того специалиста, который им нужен.

Эффективным и выгодным с точки зрения затрат является электронный рекрутмент, как альтернатива традиционным методам подбора персонала. Использование Интернета при подборе персонала становится все более и более популярным, кадровые агентства и компании регулярно размещают актуальные вакансии на сайтах, посвященных работе.

Некоторые компании стараются использовать различные методы для сокращения издержек на персонал, стремясь при этом обеспечить себе максимально высокое качество работающих сотрудников. Как следствие, рекрутинговые компании предложили рынку новую услугу — предоставление временного персонала.

Таким образом, государственная и негосударственная службы занятости (трудоустройства, подбора персонала) выполняют важную социально-экономическую функцию, уделяя большое внимание гражданам, потерявшим работу, желающим ее сменить, ориентированным на самозанятость и предпринимательскую деятельность.

Федеральная служба по труду и занятости хотя и не может оценить масштабы всей занятости, так как многие без-

работные трудоустраиваются без ее помощи (самостоятельно или через кадровые агентства), но дает более или менее объективную картину результатов деятельности всех субъектов рынка труда по его регулированию и оказанию помощи населению в трудоустройстве.

### **Контрольные вопросы**

- 1. В чем состоят суть и цель государственной политики занятости на рынке труда? Какова связь между социальной, экономической и политикой занятости?*
- 2. Каковы основные направления государственной политики занятости и в каком документе они отражены?*
- 3. Какова роль работодателей в реализации государственной политики занятости?*
- 4. Какие меры воздействия на рабочую силу преследует пассивная и активная политика занятости на рынке труда?*
- 5. Какие государственные институты (органы власти) осуществляют регулирование занятости на рынке труда? В чем состоят их функции и полномочия?*
- 6. Какие задачи решают негосударственные структуры содействия занятости населения и каковы основные формы их работы?*
- 7. Как можно оценить социальную эффективность региональной политики занятости?*

### **Тема 21. Безработица: сущность, причины, типы, показатели, последствия и пути минимизации**

Анализ рынка труда и занятости населения не может быть полным без исследования проблемы безработицы, которая является непременным атрибутом рыночной экономики. Проявляясь через рынок труда, безработица все же не является результатом функционирования только рынка труда. Она носит общеэкономический характер, являясь следствием функционирования всего хозяйственного механиз-

ма, ибо рынок труда — не обособленная система социально-трудовых отношений, он органически включен в систему всех рыночных связей, а спрос и предложение труда формируются за счет экономических и внеэкономических факторов. Рынок труда и пропорции между спросом и предложением рабочей силы формируют занятость, а не безработицу. Безработица является как бы «изнанкой» занятости, она испытывает влияние факторов, отличных от тех, что формируют занятость населения. Тем не менее безработица всегда рассматривается в контексте занятости: увеличение занятости снижает безработицу, сокращение занятости — увеличивает безработицу.

*Безработица* — такое явление в экономике, когда часть экономически активного населения составляют безработные.

*Безработный* — тот, кто при существующих в настоящий момент условиях труда и заработной плате не имеет работы, может работать и ищет работу.

С точки зрения макроэкономики безработица отражает количественное и качественное несоответствие на рынке труда между относительно большим предложением рабочей силы и спросом на нее, это всегда недоиспользование трудового потенциала общества, совокупной рабочей силы как фактора производства.

Зарубежные экономисты разных школ и направлений давно уже пытаются выявить причины безработицы. На Западе пик изучения проблем безработицы пришелся на период Великой депрессии, опровергнувшей классический взгляд на безработицу как на временное явление, автоматически устраняемое рыночным механизмом равновесия. Зарубежные экономисты никогда не отрицали наличия безработицы вообще, более того, они считают, что определенный уровень безработицы жизненно необходим в силу циклического характера развития рыночной экономики и называют ее естественной или нормальной безработицей. Однако трактуется естественный уровень безработицы сегодня по-разному:

1. Одни экономисты определяют его как уровень, при котором зарплата и инфляция устойчивы, снижение фактической безработицы ниже этого уровня вызывает рост инфляции.

2. Другие считают естественным такой уровень безработицы, при котором она носит добровольный характер, и называют его равновесным уровнем безработицы.
3. Третьи определяют естественную безработицу уровнем, при котором количество вакансий равно количеству безработных.
4. Четвертые связывают естественную безработицу с неизменным уровнем и нормальной продолжительностью безработицы. Таким образом, определение естественного уровня безработицы связано с величиной умеренной инфляции и стабильными темпами экономического роста, которые по сути являются критериями нормально функционирующей экономики<sup>1</sup>. По мнению российских исследователей, в условиях развития отечественной экономики речь должна идти не о естественной безработице, а о ее социально приемлемом уровне, который учитывал бы и уровень текучести кадров, и продолжительность поиска работы, и демографический состав рабочей силы, и уровень напряженности на рынке труда, и социальную напряженность.

Однако в любой стране настоящую проблему для экономики представляет массовая безработица («неравновесная» или «вынужденная» циклическая безработица), причины которой одни исследователи (классики и неоклассики) видят в высокой и негибкой (в сторону снижения) заработной плате, превышающей ее равновесный уровень благодаря активности профсоюзов и государственному вмешательству и способствующей возникновению разрыва между спросом и предложением рабочей силы. Если при этом профсоюзы и государство настаивают на сохранении прежнего уровня занятости с высокой зарплатой, то результатом становится хроническая инфляция в стране. По этой причине неоклассики рекомендуют сдерживать и даже снижать заработную плату. Кейнсианцы, напротив, категорически отвергают эту идею, полагая, что снижение совокупного спроса уменьша-

---

<sup>1</sup> Уровень естественной безработицы или «безработицы при полной занятости» не является неподвижным в силу указанных обстоятельств. Так, в США уровень естественной безработицы за последние 30 лет постепенно увеличивался — сначала с 3,5 до 4%, затем до 5, а впоследствии до 6% и даже выше [4, 36, 14].

ет деловую активность фирм и, следовательно, спрос на рабочую силу<sup>1</sup>. Если при этом снижается заработная плата (как основа потребительского спроса), то совокупный спрос падает еще больше. Правоту кейнсианских взглядов на причины роста вынужденной безработицы, связанные с сокращением производства, подтверждает история развития рыночной экономики во многих странах, в том числе и в России, где падение занятости (рост безработицы) за период перестройки экономики обусловлено структурными изменениями, ухудшением финансового положения предприятий в связи с инфляцией, недостаточно быстрым ростом частных форм хозяйствования, что негативно отразилось на объеме совокупного спроса.

Западные экономисты тесно связывают спад в экономике с безработицей, а экономический рост с увеличением занятости. В нормально функционирующей рыночной экономике индустриального типа экономический рост всегда означает развитие и расширение отраслей и, следовательно, рост занятости. Однако такой зависимости не наблюдается в развивающихся странах. Экономисты связывают быстрый промышленный рост и расширение занятости в этих странах в 60–70-х гг. XX в. с темпами урбанизации, намного превышавшими темпы промышленного роста, и низкой квалификацией мигрирующего из села в город населения. Российская действительность также не подтверждает прямой связи безработицы с темпами экономического спада. Так, в 1992–1994 гг. при падении промышленного производства почти в 2 раза численность занятых сократилась не более чем на 10%. Причины этого явления специалисты видят в сохранении государственного сектора в экономике (и, следовательно, занятости) даже в условиях падения в нем объемов производства; росте скрытой безработицы (в форме неполного рабочего дня, отпусков без сохранения содержания); снижении масштабов предложения труда (оформление досрочных пенсий, расширение масштабов женской занятости в домашнем хозяйстве и сфере ИТД, ускоренное развитие неформального и теневого сектора экономики и занятость в нем). По оценкам экспертов, скрытая безработи-

<sup>1</sup> В совокупный спрос Дж. М. Кейнс включал инвестиции, государственные расходы, чистый экспорт и потребительские расходы (последние — основная часть совокупного спроса).

ца и теневая занятость являются мощными факторами, искажающими реальный уровень безработицы в России, и одновременно скрытым потенциалом будущих проблем. Эти два фактора уже сыграли свою парадоксальную роль в российской экономике: согласно официальной статистике, в 1997 г. рост ВВП по сравнению с 1996 г. составил 0,4%, при этом сокращение безработицы шло опережающими темпами (по сравнению с ростом ВВП) — реальная безработица упала почти на 6, а зарегистрированная — на 20%. Однако занятость при этом не только не увеличилась, а сократилась на 1,4% (скрытая безработица перешла в скрытую занятость).

Существуют различные *типы безработицы*: фрикционная, структурная, сезонная, циклическая. Особенности проявления каждой из них обусловлены причинами их возникновения. *Фрикционная безработица* вызвана естественным стремлением человека искать более выгодные и интересные сферы приложения рабочей силы, это безработица «между работами», когда человек оставил прежнее место и находится в поиске другого (процесс поиска не мгновенен, а сопряжен с определенным временем ожидания). Причины фрикционной безработицы связаны со стремлением человека улучшить условия труда, повысить заработную плату, уйти от конфликтов в коллективе, переехать на новое место жительства, просто сменить работу для сохранения жизненного тонуса, работоспособности, психологического равновесия (психологи рекомендуют менять работу не менее шести раз за жизнь, однако эта тенденция имеет национальные особенности). Фрикционная безработица всегда краткосрочна и носит добровольный характер в отличие от вынужденной безработицы, при которой работник может и хочет работать при данном уровне заработной платы, но не может ее найти. Однако добровольность фрикционной безработицы носит лишь юридический (правовой), но не экономический характер. Именно причины экономического характера (плохие условия труда, низкие заработки, давление со стороны администрации и пр.) вынуждают работника временно пополнить ряды безработных. В России фрикционная безработица носит, как правило, не добровольный, а вынужденный экономический характер, часто не фиксируется, так как перерыв в работе составляет 1–2 месяца, что для многих людей не является поводом обращения в службу занятости.

*Структурная безработица* относится к категории «нормальной», так как вызвана необходимостью структурных изменений в экономике, возникновением новых производств и отраслей на фоне постепенной стагнации старых. Структурные изменения в экономике носят длительный характер, что отражается и на продолжительности структурной безработицы, которая возникает в среде тех людей, чьи профессии и квалификация устарели и не соответствуют требованиям новых рабочих мест. К структурной относится также *технологическая безработица*, которая вызвана совершенствованием технического уровня производств и отраслей. Специфика российской экономики в последние годы состоит в том, что структурные изменения очень редко связаны с технологическими изменениями (за исключением компьютеризации управленческих и банковских функций, требующей не переквалификации, а лишь дополнительных к основной профессии навыков). Костяк структурной российской безработицы составляют люди не с устаревшими профессиями, а с устаревшими методами работы и способом мышления, при том, что структурные изменения в России связаны с заменой рыночно неэффективных или нерыночных сфер деятельности высокоприбыльными и рентабельными, что требует новых знаний и нового мышления. Могут возникать также территориальные структурные несоответствия.

*Циклическая, или спросодефицитная, безработица* возникает при недостаточном совокупном спросе, обусловлена спадом производства и сокращением потребительского спроса из-за падения доходов населения. Профессии и специальности безработных не столько устаревают, сколько им просто не находится применения из-за ненужности части рабочей силы. В российской экономике трудно провести четкую грань между структурной и циклической безработицей. Если в западных странах основу безработицы составляют ее фрикционный и структурный (технологический) подвиды, то для России основная проблема — циклическая безработица с элементами структурной в виде ненужности части рабочей силы для переходной экономики (а не для экономики вообще).

Естественной и нормальной безработицей как для развитых стран, так и для России, является *сезонная безработица*, которая характерна для сельского хозяйства, туристического бизнеса, некоторых промыслов (пушных, рыбных, китобой-

ных, сбора грибов, орехов, ягод, целебных трав и пр.), вызвана природными факторами и достаточно легко прогнозируется в тех регионах, где преобладают указанные виды экономической деятельности.

Таким образом, безработица может быть вызвана разными причинами — спадом производства в экономике (циклическая), природными факторами (сезонная), структурными изменениями в отраслях производства (структурная, технологическая), несовершенством информации на рынке труда (фрикционная).

*Разделение безработицы по типам* имеет важное значение для политики на рынке труда. Спросодефицитная безработица может преодолеваться за счет увеличения совокупного спроса. Применение такой политики к структурной и фрикционной безработице может привести к значительному росту инфляции в экономике без увеличения занятости. Экономическая теория труда рассматривает различные методы разделения безработицы по типам. Первый метод (*Бевериджа*) основан на кривой  $UV$ , где  $U$  — число безработных;  $V$  — количество вакантных рабочих мест. На основе этого подхода полная занятость (или отсутствие дефицита либо избытка в спросе на труд) возможна, когда  $U = V$ , т. е. в точке, где кривая  $UV$  пересекается с линией  $V = U$ , выходящей из начала координат под углом  $45^\circ$  (точка  $T$  на рис. 4.3). При этом полная занятость соответствует естественному уровню безработицы  $U_T$ . В этой точке занятость полная в том смысле, что безработицу (состоящую из структурной и фрикционной) можно рассматривать как характеристику данного рынка труда в точке равновесия, а не как результат превышения предложения над спросом.

В точках слева от  $T$  — избыток спроса на труд ( $V > U$ ), заработная плата имеет тенденцию к росту, в точках справа от  $T$  — недостаток спроса на труд ( $V < U$ ), заработная плата имеет тенденцию к снижению. В точке  $X$  — уровень безработицы  $U_X$ , его превышение над уровнем безработицы  $U_T$ , соответствующем уровню полной занятости, равно ( $U_X - U_T$ ), можно определить как спросодефицитную безработицу. До уровня  $U_T$  безработица спросоизбыточная.

Анализ с помощью кривой  $UV$  выявляет не одну, а множество точек полной занятости, соответствующих каждой возможной структуре рынка труда и своей кривой  $UV$ .

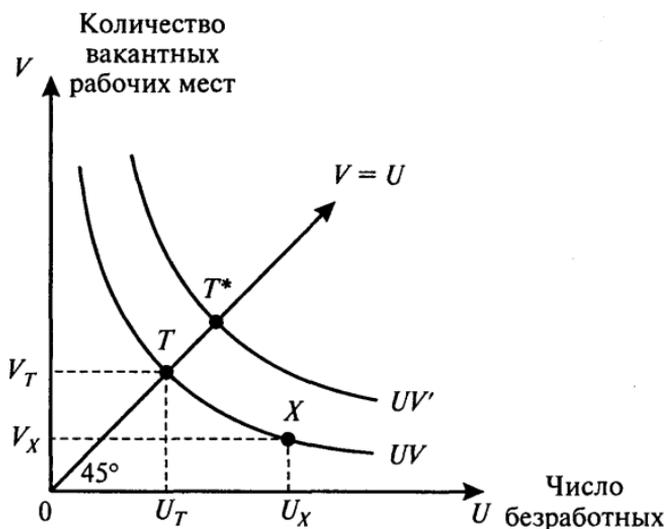


Рис. 4.3. Разделение безработицы по типам при помощи кривой  $UV$

Этот метод позволяет разделить безработицу только на спросодефицитную и спросоизбыточную, но не позволяет разделить спросоизбыточную безработицу на структурную и фрикционную. Если речь идет об анализе рынка однородного вида труда, то вся спросоизбыточная безработица — фрикционная, если об анализе рынка труда, включающего разнородные (в различном смысле) виды труда, то спросоизбыточная безработица будет состоять из структурной и фрикционной.

При равновесии на рынке труда число безработных ( $U_T$ ) равно числу вакантных рабочих мест ( $V_T$ ) и коэффициент напряженности на рынке труда ( $K_H$ ) равен 1. При дефиците совокупного спроса (циклической безработице) коэффициент напряженности  $K_H = U_X/V_X$ .

Кривая Бевериджа  $UV'$  на рис. 4.3 характеризует в точке  $T^*$  более высокий уровень естественной безработицы, что свидетельствует о значительных структурных (технологических) изменениях.

Другой метод разделения безработицы по типам основан на кривой Филлипса (*метод Лунси*). На рис. 4.4 показана зависимость между инфляцией и безработицей, известная как кривая Филлипса ( $PP$ ). Кривые безразличия  $I$  и  $I'$  отражают

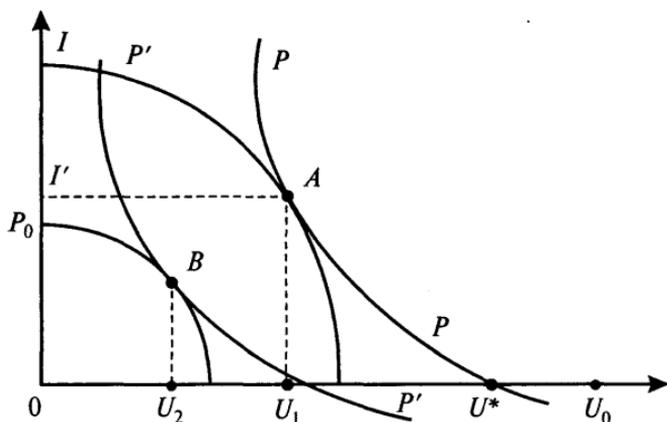


Рис. 4.4. Разделение безработицы по типам на основе кривой Филлипса

предпочтения правительства (общества) по отношению к комбинации допустимых значений безработицы и инфляции. Кривые безразличия, отражающие более благоприятную для правительства ситуацию, расположены ближе к точке начала координат. Если первоначальная безработица равна  $U_0$ , то за счет увеличения спроса она может быть сокращена до  $U_1$ , так что максимально достижимый уровень предпочтительности для правительства комбинации «инфляция—безработица» будет  $I$ , и он будет касательным к существующей кривой Филлипса ( $PP$ ) в точке  $A$ . Тогда разница в безработице ( $U_0 - U_1$ ) будет составлять спросодефицитную часть безработицы, т. е. ту, которая может быть уменьшена за счет политики увеличения совокупного спроса без ухудшения приемлемого для общества сочетания безработицы и инфляции.

Дальнейшее увеличение спроса приводит к увеличению инфляции, отрицательные последствия которой перекрывают для общества положительный эффект от снижения уровня безработицы. Тогда  $U_1$  будет объединять фрикционную и структурную безработицу и соответствовать естественному уровню безработицы и полной занятости. Дальнейшее уменьшение безработицы возможно только за счет мер политики, сдвигающих кривую Филлипса влево (переподготовка, повышение региональной мобильности и т. д.). Но такие меры требуют затрат. Кривая  $P'P$  отражает макси-

мально возможный сдвиг кривой Филлипса с точки зрения соотношения общественных затрат и выгод от снижения безработицы. Новая равновесная позиция между допустимой для общества комбинацией «безработица–инфляция»  $I'$  и определяемого рынком (кривая Филлипса) соотношения «инфляция–безработица»  $P'P'$  будет в точке  $B$ , которой соответствует безработица  $U_2$ . Снижение безработицы на величину  $(U_1 - U_2)$  может быть соотнесено со структурной безработицей. Оставшееся количество безработных  $U_2$  определяется как фрикционная безработица.

Еще один метод разделения безработицы по типам основан на модели разрыва в заработной плате (модель Бруно–Сакса). Этот метод позволяет выделить в общей безработице классическую и кейнсианскую безработицу. Идея классической безработицы заключается в том, что она возникает только тогда, когда заработная плата превышает равновесную на рынке труда. Модель показана на рис. 4.5, где кривая  $D_L$  — кривая спроса на труд в условиях конкуренции, а вертикальная линия в точке  $L_1$  обозначает количество рабочей силы, очищенное от некоторой «нормальной» величины фрикционной безработицы. По существу,  $L_1$  может рассматриваться как совершенно неэластичная функция предложения труда. Если, например, экономика первоначально находится в точке  $A$ , где реальная зарплата равна  $(w/p)_0$ , то

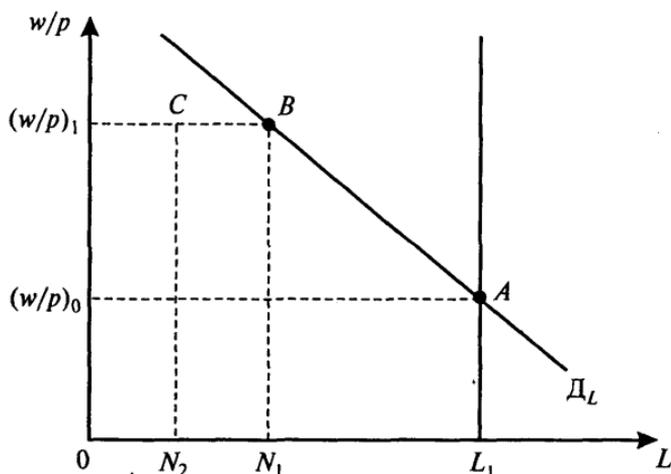


Рис. 4.5. Модель разрыва в заработной плате

существует полная занятость при условии, что уровень номинального спроса в экономике достаточен, чтобы потребить тот объем продукта, который хотят продать фирмы. Если реальная заработная плата увеличится до  $(w/p)_1$  в точке  $B$ , то фирма, максимизирующая прибыль, будет реагировать на разрыв в реальной зарплате  $(w/p)_1 - (w/p)_0$  сокращением уровня занятости до  $N_1$ . В этих условиях возникает классическая безработица, размеры которой соответствуют величине отрезка  $(L_1 - N_1)$ . Однако если существуют негибкие цены и заработная плата, то нет гарантии, что уровень спроса на продукт будет достаточен, чтобы потребить весь продукт, который хотят продать фирмы. Если такое происходит, фирмы оказываются ограничены объемом продукта, который они могут продать на рынке, и вследствие этого реальная занятость окажется слева от кривой спроса на труд  $D_L$ , например, в точке  $C$ , где общий уровень безработицы составит  $(L_1 - N_2)$ , причем сюда войдут два элемента: классическая  $(L_1 - N_1)$  и кейнсианская  $(N_1 - N_2)$  безработица.

В соответствии с этой моделью величина разрыва в реальной заработной плате вместе с углом наклона функции спроса на труд  $D_L$  определяют величину классической безработицы. Разность между наблюдаемой и классической безработицей, определенной через разрыв в заработной плате и спрос на труд, показывает величину кейнсианской безработицы.

Комбинация причин (факторов), вызывающих тот или иной тип безработицы, формирует общий уровень безработицы в стране, который может отличаться от реального показателя безработицы на рынке труда. В связи с этим на практике понятие безработицы конкретизируют, используя различные критерии для ее классификации (рис. 4.6).

Конкретизация безработицы по выделенным критериям важна при исследовании проблем, возникающих при безработице, а также для разработки системы социальной защиты безработных и путей минимизации безработицы. Особую проблему для выработки мер пассивной и активной политики занятости и снижения уровня безработицы составляет достоверность определения количества безработных. Сегодня почти все страны используют стандартную методику МОТ для определения численности безработных. Эта методика базируется на трех критериях безработного состояния: 1) отсутствие работы или самозанятости; 2) готовность и

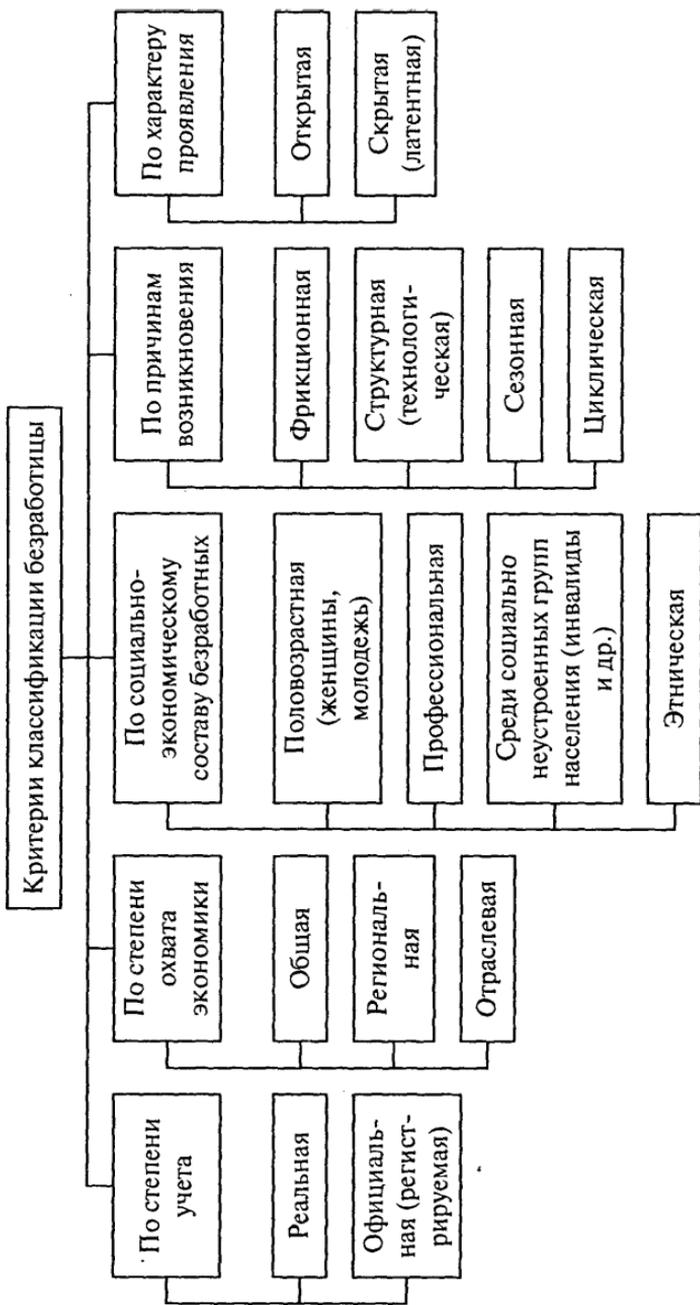


Рис. 4.6. Классификация безработицы

способность работать в данное время; 3) осуществление практических шагов по поиску работы. В России определить реальный уровень безработицы достаточно сложно, во-первых, из-за неоднозначности критериев безработного состояния (например, можно ли считать безработным вынужденно частично занятого и какова должна быть продолжительность состояния «вне работы» и «поиска работы» для отнесения человека к категории безработных), во-вторых, из-за регистрационного подхода к процедуре получения статуса безработного (человек должен зарегистрироваться в службе занятости, пройти проверку на соответствие некоторым условиям, уже признанные безработными лица не должны отклонять предложения о трудоустройстве, а получаемое ими пособие сокращается с ростом стажа безработицы).

Эти факторы преуменьшают реальный уровень безработицы. Периодические обследования домохозяйств, проводимые Федеральной службой государственной статистики (ФСГС) с 1992 г., дают более полное представление о процессах на рынке труда ибо проводятся во всех регионах России, охватывают все население страны на основе выборочного метода наблюдения, сферы экономической активности, секторы экономики и категории работающих, включая самостоятельную занятость, неоплачиваемых работников из числа членов семьи, временных работников и совместителей.

Обследование домохозяйств — единственный источник данных, который позволяет объединить и измерить занятость, безработицу и экономическую активность. Данные, получаемые методом экспертного опроса населения, увеличивают реальный уровень безработицы по меньшей мере в 3 раза по сравнению с официально регистрируемым. Программы обследования проводятся по рекомендациям МОТ, что обеспечивает международную сопоставимость статистических показателей.

*Показатель уровня безработицы (УБ)* рассчитывается как отношение количества безработных ( $U$ ) к экономически активному населению ( $L$ ), где  $L = E + U$ , а  $E$  — численность занятого трудом населения, т. е.  $УБ = U/L$ .

*Показатель «распространяемость безработицы»* характеризует общее число лиц, имевших в определенном периоде статус безработного независимо от того, сохранили они этот статус к концу периода или нет. Общее число лиц определяется как сумма стоявших на учете на начало периода и при-

знанных безработными в данном периоде. Статистическая отчетность и экспертные обследования позволяют определять распространенность безработицы как в целом, так и по отдельным социально-демографическим группам (мужчины, женщины, молодежь, сельские и городские жители).

*Показатель «движение безработных»* характеризуется системой показателей: 1) сколько новых лиц поставлены на учет; 2) сколько лиц имели статус безработного в начале периода; 3) сколько лиц сняты с учета, в том числе трудоустроены, оформлены на досрочную пенсию, сняты по другим причинам; 4) сколько безработных осталось на учете в конце периода.

*Показатель «продолжительность безработицы»* характеризует среднюю длительность поиска работы лицами со статусом безработного (на конец рассматриваемого периода), а также теми безработными, которые были в этом периоде трудоустроены. Этот показатель описывается двумя показателями: 1) сколько месяцев находятся в среднем без работы все те, кто на соответствующую дату зарегистрированы в службе занятости как безработные; 2) сколько месяцев в среднем были без работы те лица со статусом безработного, которые в рассматриваемом периоде получили работу.

При анализе безработицы показатели ее продолжительности имеют особое значение. Средняя продолжительность безработицы и доля безработных, длительно не работающих, позволяют судить о виде безработицы (фрикционная (текучая), циклическая (хроническая)).

*Уровень безработицы* является социальным индикатором развития экономики и как *социально-экономическое явление может рассматриваться с точки зрения запаса и потока*. Запас — количество безработных ( $U$ ) на данный момент, поток — характеристика динамики безработных, движения *в* и *из* состояния безработицы. Показатели потока безработных связаны с притоком ( $I$ ) и оттоком из безработицы ( $O$ ). В целом выделяют шесть основных потоков, которые определяют состояние рынка труда и уровень безработицы (рис. 4.7): от занятых к безработным, от экономически неактивных к занятым, от безработных к экономически неактивным, и наоборот.

Обозначим эти потоки:

*Реп* ( $b$ ) — доля занятых, которые выходят из рабочей силы;



Рис. 4.7. Потоки на рынке труда

$P_{ne}(h)$  — доля тех, кто из экономически неактивного населения переходит в занятые;

$P_{un}(c)$  — доля безработных, которые выходят из рабочей силы;

$P_{ni}(g)$  — доля тех, кто из экономически неактивного населения переходит в безработные;

$P_{eu}(s)$  — доля тех, кто теряет работу и становится безработным;

$P_{ue}(f)$  — доля безработных, которые находят работу.

Тем самым уровень безработицы является функцией от шести потоков (направлений движения):

$$УБ = F(b, h, g, c, s, f),$$

где знак над переменной означает ее прямую или обратную связь с уровнем безработицы.

Приняв за исходные предпосылки постоянство уровней экономически активного населения и безработицы, можно найти конкретный вид этой функции.

При постоянном уровне экономически активного населения и неизменной численности приток в ЭАН и отток из него равны

$$(h + g) \times N = b(L - U) = cU.$$

Для постоянного уровня безработицы приток в нее равен оттоку из нее:

$$I = O, \text{ где } I = s(L - U) + g \times N; O = f \times U + c \times U.$$

Из этих соотношений получаем расчет уровня безработицы:

$$УБ = U / L = \frac{1}{1 + \left[ \frac{(f + c)h + g \times f}{(h + g)s + g \times b} \right]}$$

Если к принятым условиям добавить еще предпосылку, что рынок труда постоянен, а из занятой рабочей силы нет оттока и нет притока из экономически неактивного населения, то приток и отток из безработицы будут

$$I = s(L - U); O = f \times U.$$

При неменяющемся уровне безработицы  $I = O$  (приток равен оттоку) уровень безработицы определяется как

$$УБ = U/L = s/(s + f).$$

Количество безработных  $U$  (запас) можно рассчитать через показатель средней продолжительности безработицы ( $d$ ):

$$U = I \times d.$$

Тогда уровень безработицы для постоянного рынка труда составит

$$УБ = I/L \times d.$$

При этом уровень входа в безработицу  $УБ_i = i \times d$ , где  $i = I/L$ .

При неменяющемся уровне безработицы ( $U$ ) уровень выхода из безработицы  $УБ_o = i/o$ , где  $o = O/U$ .

К показателям безработицы относится размер пособия по безработице, который дифференцируется в зависимости от категории граждан, признанных безработными. Пособие выплачивается: 1) лицам, уволенным с предприятий по любым основаниям (кроме увольнения по собственному желанию) и имевшим в течение последнего года до начала безработицы не менее 12 календарных недель (3 месяцев) оплачиваемую работу. Размер пособия определяется по следующей формуле: в течение первых 3 месяцев в размере 75% среднего заработка за последние 3 месяца по последнему месту работы, в течение 4 следующих месяцев — 60% того же среднего заработка; в дальнейшем (5 месяцев) — 45% среднего заработка. Общая продолжительность выплаты пособия — 12 месяцев безработицы. Введены ограничения по размеру пособия по безработице — оно должно быть не ниже 20% бюджета прожиточного минимума (БПМ) по региону и не выше са-

мого БПМ; 2) лицам, не имевшим 26 календарных недель оплачиваемой работы в течение года до начала безработицы, а также впервые ищущим работу либо желающим возобновить трудовую деятельность после длительного (более года) перерыва, пособие выплачивается не ниже 20% БПМ по региону; 3) безработным, обучающимся по направлениям службы занятости с выплатой стипендий в период обучения в размере 75% от средней зарплаты за последние 3 месяца работы; размер пособия по безработице для этой категории лиц составляет 20% БПМ по региону.

*Показатель скрытой безработицы* не учитывается в общем показателе уровня безработицы. Федеральная служба государственной статистики косвенными путями изучает масштабы скрытой безработицы, используя отчеты предприятий, исследуя формы скрытой безработицы — излишнюю численность работников, занятых на условиях неполного рабочего времени и желающих перейти на полный рабочий день, но не имеющих такой возможности в силу экономической конъюнктуры фирмы, численность лиц, находящихся в административных отпусках без сохранения содержания, в длительных отпусках с оплатой в размере МРОТ, простаивающих из-за отсутствия материально-технических ресурсов. Таким образом, в российских условиях скрытой безработицей называется ситуация, когда работники, формально не разрывая трудовых отношений и считаясь занятыми, не имеют работы и не получают зарплату или работают неполное рабочее время (день, неделю). В международной практике такая ситуация называется недозанятостью, а масштабы скрытой безработицы определяются численностью лиц, которые не входят в состав экономической активного населения на данный момент, но хотели бы войти в состав рабочей силы, если предоставленная им работа будет подходящей.

*Показатель «прирост скрытой безработицы»* в российской практике рассчитывается конкретной отрасли по формуле

$$\Delta U_{\text{скр.}} = E \times J_{\text{ПТ}} \times K_{\text{скр. безр.}}$$

где  $E$  — численность занятых;  $J_{\text{ПТ}}$  — снижение производительности труда;  $K_{\text{скр. безр.}}$  — коэффициент эластичности прироста скрытой безработицы (процент ее прироста на 1% падения производительности труда).

*Показатели структуры безработицы* характеризуют безработных по полу, возрасту, уровню образования, профессиональному статусу, социальным признакам (рабочие, служащие, специалисты), уровню доходов и обеспеченности, причинам увольнения. Анализ структуры безработицы проводят на основе сочетания статистических, оперативных и социологических методов исследования. Итогом анализа может быть разработка социально-демографического портрета российского безработного. Структура безработицы подвижна и изменяет этот портрет. Российский безработный начала 90-х гг. — это чаще всего женщина, реже мужчина, с высшим или средним специальным образованием, в возрасте 35–45 лет, как правило, с одним ребенком, по профессии инженер, техник, экономист, со стажем работы по профессии 7–8 лет и общим трудовым стажем 14–18 лет, с зарплатой и доходами, тяготеющими к прожиточному минимуму, уволенные с государственного промышленного предприятия или научного учреждения. Сегодня в сферу незанятости (общей безработицы) вовлекается все больше мужчин, рабочих низкой и средней квалификации, с неполным средним и средним образованием, в возрасте 45–55 лет.

На динамику всех названных показателей безработицы (численность, уровень, продолжительность, структура безработицы и т. д.) влияют различные макроэкономические факторы: демографические, технико-экономические, экономические, социально-экономические, организационно-экономические, социально-правовые и социально-трудовые, социально-психологические.

*Демографические факторы* сказываются на динамике безработицы не сразу, а с определенным лагом времени как в сторону увеличения, так и в сторону снижения уровня безработицы. К таким факторам относится изменение доли экономически активного населения и, следовательно, предложения на рынке труда в результате сдвигов в уровне рождаемости и смертности, половозрастной структуре населения, средней продолжительности жизни. К демографическим факторам относятся миграционные процессы, при положительном сальдо миграции увеличивается давление на рынок труда, возрастает предложение труда, наоборот, при отрицательном сальдо миграции создаются условия для некоторого сокращения безработицы, важное значение имеет половозрастной и профессионально-квалификационный состав мигрантов.

*Технико-экономические факторы* связаны с темпами и направлениями научно-технического прогресса, механизацией, автоматизацией и компьютеризацией производства, внедрением высоких технологий, которые, как правило, влияют на безработицу в сторону увеличения ее размеров, так как обеспечивают рост общественной производительности труда и экономию рабочей силы.

*К экономическим факторам* относятся прежде всего динамика объемов ВВП и показатели инвестиционной активности. Между динамикой объемов ВВП и уровнем безработицы существует обратная зависимость, описываемая американским экономистом А. Оукеном. Согласно его закону, ежегодный прирост ВВП на уровне 2,7% удерживает долю безработных на постоянном уровне. Каждые дополнительные 2 процентных пункта прироста ВВП уменьшают долю безработных на 1 пункт. Аналогичным образом каждое дополнительное сокращение темпов прироста ВВП на 2 процентных пункта вызывает рост нормы безработицы на 1 пункт<sup>1</sup>. Таким образом, соотношение (правило) 2 : 1 указывает, каким должен быть экономический рост, чтобы решить проблему безработицы. Закон Оукена, во-первых, дает понять, что высокую безработицу невозможно ликвидировать быстро, во-вторых, что даже для простого поддержания занятости на постоянном уровне необходим экономический рост.

Важным экономическим фактором влияния на прогноз уровня безработицы являются динамика объема инвестиций и их распределение по отраслям производства, сферам экономики и территориям. Увеличение объемов инвестиций приводит к росту деловой активности, созданию новых рабочих мест и снижению уровня безработицы.

Активную роль в составе экономических факторов играет бюджетная, финансовая, кредитная и налоговая политика государства. Государство, как крупный инвестор, с помощью бюджета осуществляет субсидирование и дотации отдельным отраслям, предприятиям и регионам, поддерживая развитие сферы предпринимательства, вкладывая средства в развитие науки и социальной сферы, тем самым увеличивая занятость и сокращая масштабы безработицы. Налоговая политика государства стимулирует приток частных и ино-

<sup>1</sup> *Ouken A. Economics for Policymaking.* — MII Press, 1983.

странных инвестиций, способствуя увеличению занятости, налоговые льготы для предприятий, создающих рабочие места для трудоспособных инвалидов, многодетных женщин и других слаботзащищенных слоев населения, способствуют снижению уровня безработицы и ее продолжительности.

В блоке *социально-экономических факторов* наибольшую значимость приобретают динамика заработной платы и доходов, их дифференциация, уровень жизни, изменения в социальной политике государства. Большие разрывы в уровнях заработной платы между отдельными отраслями, профессиями и территориями вызывают интенсивный перелив рабочей силы из одних сфер экономики в другие, что усиливает текучую (фрикционную) безработицу и повышает общий уровень безработицы в стране.

В *организационно-экономических факторах* наибольшее влияние на уровень безработицы оказывают структурная перестройка экономики и изменение организационно-правовых форм предприятий. В процессе структурной перестройки, с одной стороны, происходит высвобождение рабочей силы с предприятий по причине свертывания производства устаревшей продукции, перепрофилирования предприятий на более высокой технической основе, отмирания отдельных профессий и специальностей, с другой — притяжение рабочей силы в новые отрасли и сферы производства при условии переобучения и переквалификации высвобожденной рабочей силы. На фоне структурной перестройки постоянно меняются масштабы и уровень безработицы, в том числе по причине изменения организационно-правовых форм предприятий (смена форм собственности, создание акционерных предприятий, консорциумов, ассоциаций, концернов, холдингов, совместных предприятий с участием иностранного капитала и т. д.).

Организационно-экономические факторы включают совершенствование организации производства и труда на конкретных предприятиях (носят локальный характер, проявляясь на микроуровне). Предприятия, активно применяя организационные новшества при совершенствовании производства, стремятся снизить издержки производства, оказывая заметное влияние на уровень занятости в масштабе отрасли (локальный характер этого фактора превращается в фактор макроэкономического уровня).

*Социально-правовые и социально-трудовые факторы* в виде изменений в трудовом законодательстве, Законе о занятости населения в РФ (с изменениями и дополнениями), законодательстве о социальном и медицинском страховании, пенсионном обеспечении, охране труда, экономической, экологической и личностной безопасности могут существенно ограничить или, наоборот, расширить сферу незанятости и повлиять на уровень безработицы.

*Социально-психологические факторы* связаны с мотивами поведения субъектов рынка труда на потребительском рынке товаров и услуг (последний, по Кейнсу, связан с психологической склонностью потребителей к сбережению, накоплению или потреблению, эти склонности определяют объем и динамику совокупного спроса, динамику производства и безработицы). Влияние социально-психологических факторов на формирование безработицы сказывается не столько на ее масштабах, сколько на перераспределении ее типов (форм) между открытой и скрытой безработицей.

Вопрос о *социально-экономических последствиях безработицы* занимает особое место в теории безработицы. Безработица, прежде всего, означает недоиспользование производственного и человеческого капитала общества; она оборачивается для страны потерями национального продукта и национального дохода. Если экономика не может создать достаточного количества рабочих мест для всех, кто хочет и может работать, потенциальное производство товаров и услуг теряется безвозвратно. В невыпуске продукции проявляются *экономические издержки безработицы*. Разницу между фактическим объемом ВВП и потенциальным, который мог бы быть создан, но не произведен, принято называть отставанием объема ВВП. Закон Оукена математически описывает зависимость между ростом безработицы и отставанием фактического ВВП от потенциально возможного: если фактический уровень безработицы превышает естественный уровень на 1%, то отставание ВВП составляет 2,5%. В этом законе принципиальным моментом является уровень безработицы, принимаемый обществом как естественный или нормальный (а он, как известно, складывается из структурной и фрикционной безработицы). Естественный уровень безработицы считается предельно допустимым, ибо при нем достигается равновесие факторов, повышающих рыночные цены и заработную плату. По мере

развития рыночной экономики естественный уровень безработицы повышается. В западных странах в 70–80-е гг. XX в. естественная норма безработицы составляла 3–4, сегодня — 5–6%. В России эту норму определить трудно из-за отсутствия стабильной низкой инфляции и наличия высокой скрытой безработицы.

*Экономические последствия могут быть трех уровней: на национальном, на уровне предприятия, для человека.* На национальном уровне безработица снижает объем ВВП, объем поступающих в государственную казну налогов, увеличивает расходы государства и дестабилизирует экономику, сопровождается эмиграцией наиболее квалифицированной части населения. На уровне предприятия экономические последствия безработицы проявляются в снижении цены труда, более продолжительной рабочей неделе, сокращении продолжительности отпусков работников, отказе работодателей оплачивать больничные листы, дискриминации женщин при найме на работу, расторжении договоров найма по любому поводу. Для человека потеря работы связана с потерей регулярного заработка, профессионального и социального статуса, снижением конкурентоспособности на рынке труда за престижные рабочие места и неуверенностью в себе.

*Внеэкономические издержки безработицы* лежат в плоскости социальных, психологических и политических проблем. Они связаны не только с увеличением социальной напряженности в обществе, но и с возможным изменением политического курса страны в сторону отхода от экономических (рыночных) реформ. Негативные социальные последствия безработицы связаны со снижением жизненного уровня безработного; со снижением уровня заработной платы занятых вследствие усиления конкуренции на рынке труда, увеличением налоговой нагрузки на занятых вследствие необходимости социальных компенсаций и материальной поддержки семей безработных, полной или частичной утратой квалификации лиц, длительное время остающихся безработными, а также с увеличением затрат общества на ее восстановление, ростом преступности, нравственной и психологической деградацией лиц, длительное время не имеющих работы. Массовая безработица ведет к росту числа случаев суицида, психическим расстройствам, смертности от сердечно-сосудистых заболеваний. Безработица увеличивает расслоение населения по уровню доходов, ведет к марги-

нализации (от лат. *marginalis* — находящийся на краю) отдельных слоев населения и социальной апатии (бездеятельности). Критической массой (допустимым уровнем) безработицы в мировой практике считается уровень в 10–12%. В России она имела место в 1997 г., когда уровень безработицы по стране составлял 11,2% от экономически активного населения, но по отдельным регионам безработица была значительно выше (до 20%).

Российская политика содействия занятости населения и его защиты от безработицы основана на богатом опыте развитых рыночных стран, но недостаточно учитывает российские условия. Основные направления этой политики представлены на рис. 4.8.



Рис. 4.8. Основные направления политики занятости и минимизации безработицы

В развитых рыночных странах практические меры по сокращению уровня безработицы носят комплексный характер с использованием инструментария микро- и макроэкономической политики. Это следует из причин, вызывающих безработицу, — экономисты-классики и неоклассики усматривают эти причины в несовершенстве рынка труда, т. е. микроэкономические причины, связанные с рабочими местами (отсюда появление фрикционной, структурной, сезонной и безработицы избыточного предложения), а кейнсианцы полагают, что безработица — макроэкономическая проблема, вызванная дефицитом в экономике совокупного спроса. Отсюда следует, что макроэкономические государственные меры снижают кейнсианскую безработицу, к ним относят целенаправленную фискальную политику, которая может повысить совокупный спрос путем увеличения государственных расходов и снижения налоговых ставок, а также монетаристскую политику, увеличивающую предложение денег в экономике и понижающую банковский процент, что ведет к росту склонности к потреблению материальных благ и услуг, а значит, и к росту совокупного спроса и занятости населения.

Государственные меры в рамках микроэкономической политики непосредственно касаются рынка труда. С их помощью сохраняются и создаются новые рабочие места, осуществляется поддержка самозанятости, стимулируется предложение рабочей силы; все эти меры снижают уровень циклической и естественной безработицы. При этом активной политике занятости предшествуют хорошо отлаженные методы учета, регистрации и эффективной поддержки безработных (пассивная политика). Однако такой нормальный путь эволюции государственной политики занятости и минимизации безработицы характерен не для всех стран. По способам борьбы с безработицей различают два принципиальных подхода — либеральный (американский), в котором активные меры помощи безработным непопулярны (люди сами ищут работу и если они не находят ее в течение 6 месяцев им выплачивается пособие, но уже как малоимущим в течение всей жизни) и протекционистский (шведский), в котором предпочтение отдается весьма затратным формам помощи безработным (при этом пособие выплачивается при условии обязательного переобучения, трудоустройство осуществляется на специально созданные рабочие места в

рамках государственной программы содействия занятости населения).

В России, по мнению экспертов, регулирование занятости и минимизация безработицы будут проводиться активными экономическими методами с использованием инструментов стимулирования инвестиционной активности, поддержки малого бизнеса и самозанятости, профессионального обучения и переподготовки кадров. Основной тактической задачей являются минимизация безработицы, приостановка ее роста с одновременным обеспечением безработных приемлемыми социальными гарантиями и поддержкой.

### **Контрольные вопросы**

1. В чем сущность и причины безработицы?
2. По каким критериям классифицируется безработица?
3. Какие типы безработицы изучает экономическая теория труда?
4. Раскройте суть методов разделения безработицы по типам (Бевериджа, Липси, Бруно—Сакса).
5. Какими показателями оценивается динамика безработицы?
6. Какова связь полной занятости и естественного уровня безработицы?
7. В чем суть скрытой безработицы и как можно оценить ее масштабы?
8. В чем различия между структурной и циклической безработицей?
9. Какие факторы и как влияют на динамику безработицы?
10. Какова сущность экономических издержек безработицы в законе А. Оукена? Применим ли он к российской экономике?
11. Как проявляются внеэкономические издержки безработицы?

## Тема 22. Порядок регистрации и социальная защита безработных

В соответствии с законодательством о занятости населения признание граждан безработными происходит при определенных условиях.

Прежде всего безработными могут быть признаны как трудоспособные граждане, так и инвалиды при предъявлении ими наряду с другими документами, предусмотренными ст. 3 Закона «О занятости населения в РФ», справки медико-социальной экспертной комиссии с трудовыми рекомендациями и индивидуальной программой реабилитации.

*Обязательное условие признания безработных* — граждане на момент обращения в службу занятости не должны иметь работы и заработка.

При этом в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным из организаций или военной службы в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата.

Следующее *непрерывное условие* — граждане должны быть зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы.

И, наконец, граждане должны искать работу и быть готовыми приступить к ней.

Одновременно действуют факторы возрастного, статусного характера, а также связанные с порядком взаимодействия со службой занятости, которые накладывают ограничения на присвоение статуса безработного. В частности, по возрастному критерию не могут быть признаны безработными граждане, не достигшие 16-летнего возраста и пенсионеры, которым в соответствии с пенсионным законодательством РФ назначена пенсия по старости (возрасту) или за выслугу лет.

По социальному положению не могут быть признаны безработными лица, осужденные по решению суда к исправительным работам без лишения свободы, а также к наказанию в виде лишения свободы.

По условиям взаимодействия со службой занятости *не признаются безработными граждане*:

- 1) отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах службы занятости в целях поиска подходя-

- шей работы от двух вариантов подходящей работы, включая работу временного характера;
- 2) лица, впервые ищущие работу (ранее не работавшие), не имеющие профессии (специальности — в случае двух отказов от получения профессиональной подготовки или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера);
  - 3) ищущие работу, не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в органы службы занятости для предложения им подходящей работы;
  - 4) не явившиеся в срок, установленный органами службы занятости, для регистрации их в качестве безработных;
  - 5) представившие документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также другие недостоверные данные для признания их безработными.

Важным условием, закрепленным законодательством, является возможность граждан, которым в установленном порядке отказано в признании их безработными, на повторное обращение в органы службы занятости.

*Регистрация безработных граждан* осуществляется по месту жительства в несколько этапов:

- первичная регистрация безработных граждан;
- в целях поиска подходящей работы;
- в качестве безработных;
- перерегистрация безработных граждан;
- снятие безработных граждан с регистрационного учета.

По каждому этапу регистрации службы (центры) занятости ведут отдельный регистрационный учет безработных граждан.

На территориях с напряженной ситуацией на рынке труда регистрация безработных осуществляется в упрощенном порядке, без прохождения гражданами первичной регистрации.

Оказание гражданам услуг в области содействия занятости и защиты от безработицы, предоставление информации о вакансиях, условиях занятости осуществляется службами (центрами) занятости бесплатно.

Рассмотрим сущность регистрации безработных граждан на каждом этапе.

1. *Первичная регистрация безработных граждан* осуществляется в целях учета общей численности безработных гражд-

дан, обратившихся в органы по вопросам занятости по месту жительства для получения необходимой информации по вопросам содействия занятости, без предъявления ими каких-либо документов.

При первичной регистрации указываются фамилия, имя, отчество обратившегося гражданина, адрес места жительства, возраст, пол, образование, специальность (профессия), отношение к занятости, причина обращения и краткое содержание предоставленной информации (оказанной услуги) по интересующему его вопросу.

При первичной регистрации безработным гражданам предоставляется информация о:

- состоянии рынка труда на соответствующей территории;
- наличии вакантных рабочих мест (должностей), оплате и других условиях труда с целью выбора работы;
- возможностях профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации;
- порядке и условиях регистрации в целях поиска подходящей работы, регистрации и перерегистрации в качестве безработных;
- правах и ответственности в области занятости населения и защиты от безработицы.

2. *Регистрация безработных граждан в целях поиска подходящей работы.* Для регистрации граждане представляют справку о среднем заработке (доходе, денежном довольствии) за последние 3 месяца по последнему месту работы (службы), выданную в установленном порядке, а также:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку или иные документы, подтверждающие трудовой стаж;
- документы, удостоверяющие профессиональную квалификацию.

Впервые ищущие работу (ранее не работавшие), не имеющие профессии (специальности) предъявляют паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, и документ об образовании.

Инвалиды в дополнение к указанным документам предъявляют трудовую рекомендацию, заключение о рекомендуемом характере и условиях труда или индивидуальную программу реабилитации инвалида, выданные в установленном порядке.

Регистрация безработных осуществляется по месту жительства граждан со дня их личного обращения со всеми необходимыми документами. Органы по вопросам занятости в течение 10 дней со дня регистрации гражданина должны предложить обратившемуся два варианта подходящей работы, включая работу временного характера, а впервые ищущему работу, не имеющему профессии, — два варианта получения профессиональной подготовки или оплачиваемой работы.

В целях содействия в трудоустройстве гражданину может быть предложен план самостоятельного поиска работы.

Оказание безработным помощи в поиске подходящей работы осуществляется исходя из наличия в информационном банке данных вакантных рабочих мест.

При этом не допускаются:

- направление граждан на рабочие места, находящиеся за пределами транспортной доступности;
- направление граждан в организации с целью трудоустройства без подтверждения этими организациями наличия у них вакантных рабочих мест;
- приглашение граждан в органы по вопросам занятости чаще 1 раза в 2 недели, за исключением случаев, когда такое приглашение связано с предложением подходящей работы или об участии в специальных программах содействия занятости.

Безработным гражданам может быть предложено участие в оплачиваемых общественных работах.

В случае невозможности предоставления безработным гражданам подходящей работы им может быть предложено пройти профессиональную подготовку (переподготовку), повысить квалификацию по направлению органов по вопросам занятости.

На каждого безработного гражданина оформляется личное дело, в нем производятся соответствующие записи обо всех предложениях органов по вопросам занятости.

Реквизиты личного дела, порядок его ведения и хранения установлены Министерством труда и социального развития РФ и действуют по настоящее время.

**3. Регистрация граждан в качестве безработных.** Безработные граждане, зарегистрированные в целях поиска подходящей работы, в установленный день для регистрации их в качестве безработных предъявляют в органы по вопросам занятости соответствующие документы.

При необходимости граждане представляют уточненную справку о среднем заработке (доходе, денежном довольствии) за последние 3 месяца по последнему месту работы (службы), выданную в установленном порядке.

Впервые ищущие работу, не имеющие профессии (специальности) предъявляют паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, и документ об образовании.

Инвалиды в дополнение к указанным документам предъявляют индивидуальную программу реабилитации инвалида, выданную Государственной службой медико-социальной экспертизы.

Органы по вопросам занятости имеют право проверять подлинность представленных документов.

Регистрация гражданина в качестве безработного осуществляется не позднее 11 календарных дней со дня его регистрации в целях поиска подходящей работы.

Граждане, которым отказано в регистрации, имеют право на повторное обращение через 1 месяц со дня отказа.

4. *Перерегистрация безработных граждан.* Граждане, признанные безработными, обязаны в установленные сроки, но не реже 2 раз в месяц проходить перерегистрацию, а на территориях с напряженной ситуацией на рынке труда — не реже 1 раза в месяц.

При перерегистрации граждане обязаны предъявить паспорт и трудовую книжку, впервые ищущие работу, не имеющие профессии (специальности) предъявляют паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.

Безработные граждане обязаны активно содействовать своему трудоустройству, соблюдать порядок и условия регистрации и перерегистрации, информировать службу (центр) занятости о своих действиях по самостоятельному поиску работы и трудоустройству, в том числе о работе временного характера. В случае явки на перерегистрацию в состоянии алкогольного либо наркотического опьянения составляется акт.

5. *Снятие безработных граждан с регистрационного учета.* Осуществляется органами по вопросам занятости в случаях:

- признания в соответствии с законодательством граждан занятыми;
- прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки по направлению органов занятости с выплатой стипендии;

- неявки без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в органы по вопросам занятости для предложения им подходящей работы, а также неявки в срок, установленный органами по вопросам занятости для регистрации их в качестве безработных;
- длительной (более месяца) неявки в органы занятости без уважительных причин;
- переезда в другую местность;
- установления злоупотреблений со стороны граждан (сокрытие заработка (дохода), предоставление документов, содержащих заведомо ложные сведения, а также других недостоверных данных для признания безработными и т. п.);
- осуждения к исправительным работам без лишения свободы, а также к наказанию в виде лишения свободы;
- назначения в соответствии с пенсионным законодательством РФ пенсии по старости (возрасту), за выслугу лет.

*Социальная защита безработных граждан* закреплена в виде обязательств государства в ст. 28 Закона «О занятости населения в РФ», которые гарантируют:

- в случае потери работы, при определенных условиях оказывать гражданину материальную поддержку в виде пособия по безработице, в том числе в период временной нетрудоспособности безработного;
- выплату стипендии в период профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки по направлению органов службы занятости, в том числе в период временной нетрудоспособности;
- возможность участия в оплачиваемых общественных работах;
- возмещение затрат в связи с добровольным переездом в другую местность для трудоустройства по предложению органов службы занятости.

*Порядок назначения и выплаты пособия по безработице.* Органы по вопросам занятости одновременно с решением о признании гражданина безработным принимают решение и о назначении ему пособия по безработице.

Гражданам, признанным в установленном порядке безработными, пособие по безработице начисляется с первого дня признания их безработными.

Несколько иной порядок начисления и выплаты пособий для граждан, уволенных из организаций в связи с их ликвидацией, сокращением численности или штата.

Для граждан, высвобождаемых с предприятий или организаций, пособие по безработице начинает выплачиваться только после получения материальных компенсаций от предприятий, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Разрыв между присвоением статуса безработного и началом назначения и выплаты пособия может достигать 3 месяцев.

Продолжительность выплаты пособия в каждом периоде безработицы не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев.

Вместе с тем для граждан впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих профессии (специальности), стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более 1 года) перерыва, уволенных за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия, направленных органами службы занятости на обучение и отчисленных за виновные действия, принята другая шкала продолжительности выплаты пособия: для этих категорий продолжительность выплаты пособия по безработице в каждом периоде безработицы не может превышать 6 месяцев в суммарном исчислении в течение 12 календарных месяцев. При этом максимальная продолжительность выплаты пособия этим гражданам не может превышать 12 месяцев в течение 18 календарных месяцев. Схематично это может выглядеть так: первые 6 месяцев — статус безработного и пособие по безработице, следующие 6 месяцев — статус безработного может сохраниться, но пособие не выплачивается, и последние 6 месяцев — вновь возникает право на пособие.

В случае непредоставления оплачиваемой подходящей работы по истечении 18 календарных месяцев безработный имеет право на повторное получение пособия по безработице в размере минимальной оплаты труда либо в случае принятия на территории величины прожиточного минимума, в размере 20% от величины прожиточного минимума.

Сроки выплаты пособия могут быть продлены.

При наличии иждивенцев, находящихся на содержании безработного, размер пособия увеличивается.

Пособие по безработице выплачивается не реже 2 раз в месяц при условии прохождения безработным перерегистрации в установленные службой занятости сроки.

*Прекращение, приостановка выплаты пособия по безработице, снижение его размера.* Выплата пособия по безработице может быть прекращена, приостановлена или его размер сокращен органами службы занятости.

Выплата пособия по безработице прекращается с одновременным снятием с учета в качестве безработного в случаях:

- признания гражданина занятым;
- прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки по направлению органов службы занятости с выплатой стипендии;
- длительной (более месяца) неявки безработного в органы службы занятости без уважительных причин;
- переезда безработного в другую местность;
- попытки получения пособия по безработице обманным путем;
- осуждения лица, получающего пособие по безработице, к наказанию в виде лишения свободы;
- назначения в соответствии с пенсионным законодательством РФ пенсии по старости (возрасту), за выслугу лет.

Выплата пособия по безработице может быть приостановлена на срок до 3 месяцев в случаях:

- отказа в период безработицы от двух вариантов подходящей работы;
- отказа по истечении 3-месячного периода безработицы от участия в оплачиваемых общественных работах или направления на обучение органами службы занятости граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих профессии (специальности), стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более 1 года) перерыва, уволившихся по собственному желанию без уважительных причин более 1 раза в течение 1 года, предшествовавшего началу безработицы;
- явки безработного на перерегистрацию в состоянии опьянения, вызванном употреблением алкоголя, наркотических средств или других одурманивающих веществ;
- увольнения с последнего места работы (службы) за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации, а также отчисления гражданина,

направленного на обучение органами службы занятости, с места обучения за виновные действия;

- нарушения безработным без уважительных причин условий и сроков его перерегистрации в качестве безработного. Приостановка выплаты пособия по безработице производится со дня следующего за днем последней явки безработного на перерегистрацию;
- самовольного прекращения гражданином обучения по направлению органов службы занятости.

Период, на который приостанавливается выплата пособия по безработице, засчитывается в общий период выплаты пособия по безработице и не засчитывается в общий трудовой стаж.

Выплата пособия по безработице не производится в периоды:

- отпуска по беременности и родам;
- выезда безработного из места постоянного проживания в связи с обучением в вечерних и заочных учреждениях профессионального образования;
- призыва безработного на военные сборы, привлечения к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе, исполнением государственных обязанностей.

Указанные периоды не засчитываются в общий период выплаты пособия по безработице и продлевают его.

Размер пособия по безработице может быть сокращен на 25% на срок до 1 месяца в случаях:

- неявки без уважительных причин на переговоры о трудоустройстве с работодателем в течение 3 дней со дня направления органами службы занятости;
- отказа без уважительных причин явиться в органы службы занятости для получения направления на работу (учебу).

Решение о прекращении, приостановке выплаты пособия по безработице или снижении его размера принимается органами службы занятости с обязательным уведомлением безработного.

Выплата пособия по безработице прекращается с даты снятия гражданина с учета в качестве безработного.

Органы по вопросам занятости выдают гражданину следующие документы:

- справку о времени безработицы, засчитываемом в трудовой стаж;

– справку о выплате пособия по безработице.

*Содействие безработным в открытии собственного дела.*

Одним из направлений расширения занятости населения, повышения активности граждан на рынке труда является проводимая службой занятости работа по содействию в организации предпринимательской деятельности граждан, ищущих работу, и безработных.

Мероприятия по содействию гражданам в организации предпринимательской деятельности включают в себя следующие направления деятельности:

- информирование о возможности заняться предпринимательской деятельностью, включая ознакомление с законодательством;
- предоставление информации об организациях, занимающихся вопросами развития предпринимательства;
- взаимодействие с организациями, оказывающими услуги населению в организации предпринимательской деятельности;
- содействие в разработке и экспертизе бизнес-планов;
- информирование о возможностях и условиях обучения основам малого бизнеса и профессиям, необходимым для организации предпринимательской деятельности;
- организация обучения безработных граждан в целях подготовки к предпринимательской деятельности;
- ознакомление безработных граждан с порядком и условиями предоставления финансовых средств для организации предпринимательской деятельности.

Услуги по содействию в организации предпринимательской деятельности оказываются гражданам, ищущим работу, и безработным. Данной категории граждан оказывается комплекс консультационных, организационных и методических услуг по вопросам организации предпринимательской деятельности.

Финансирование мероприятий по оказанию содействия в организации предпринимательской деятельности осуществляется за счет средств федерального бюджета.

Финансовая помощь (субсидия) предоставляется безработным гражданам, достигшим 18 лет, имеющим право на получение пособия по безработице и изъявившим желание организовать предпринимательскую деятельность в течение 16 недель со дня признания их безработными.

Предоставление указанной финансовой помощи (субсидии) производится по безналичному расчету на основании договора между органом по вопросам занятости или центром занятости и безработным гражданином после государственной регистрации предпринимательской деятельности в установленном порядке.

Размер финансовой помощи (субсидии) на организацию предпринимательской деятельности устанавливается в сумме, не превышающей 12-кратного размера средней заработной платы, сложившейся в Российской Федерации, крае, области, городах Москве и Санкт-Петербурге, автономной области, округе на момент заключения договора.

Безработным гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, финансовая помощь (субсидия) на организацию предпринимательской деятельности предоставляется в течение 28 недель со дня признания их безработными.

*Порядок назначения и выплаты стипендии в период профессиональной переподготовки работника.* Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка безработных граждан является важнейшим фактором активной государственной политики занятости населения. Она направлена на развитие трудовых ресурсов, обеспечение продуктивной, свободно избранной занятости граждан, усиление их социальной защищенности путем повышения роста профессионального мастерства, мобильности и конкурентоспособности на рынке труда.

Органами службы занятости безработным гражданам может быть предложено обучение (с учетом их образования, профессионального опыта и состояния здоровья), варианты выбора профессии, специальности (по которым возможно обучение), пользующиеся спросом на рынке труда.

*Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка безработных граждан по направлению органов службы занятости могут осуществляться при наличии нескольких (конкретно рассматриваемых по каждому претенденту) условий:*

1. Безработному невозможно подобрать подходящую работу из-за отсутствия у него необходимой профессиональной квалификации.

2. Необходимо изменить профессию (специальность, род занятий) в связи с отсутствием работы, отвечающей имеющимся у гражданина профессиональным навыкам.
3. Гражданином утрачена способность к выполнению работы по прежней профессии (специальности).

Таким образом, не все безработные направляются на профессиональное обучение, даже если они и проявляют к этому желание. Вопрос о возможности направления на переобучение может рассматриваться службой занятости только после безуспешных попыток трудоустройства, связанных с отказами работодателей в приеме на работу гражданина.

При прочих равных условиях ряд категорий безработных граждан имеют право в приоритетном порядке пройти профессиональное обучение по направлению органов службы занятости. Это прежде всего:

- инвалиды;
- безработные граждане по истечении 6-месячного периода безработицы;
- граждане, уволенные с военной службы;
- жены (мужья) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы;
- выпускники общеобразовательных учреждений;
- граждане, впервые ищущие работу (ранее не работавшие), не имеющие профессии (специальности).

В период профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки по направлению органов службы занятости гражданам назначается и выплачивается стипендия.

При определении размера стипендии учитывается ряд важных факторов, а именно:

- работал ранее обучающийся или нет;
- какова продолжительность перерыва в работе до начала обучения;
- какова продолжительность работы в течение 12 месяцев, предшествовавших началу обучения;
- установлена ли законодательно на территории конкретного субъекта РФ величина прожиточного минимума или нет;
- не утрачена ли у обучающихся способность к выполнению прежней работы вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- имеются ли у проходящего обучение лица находящиеся на его содержании;
- территориальное расположение места проживания;
- полученное воздействие радиации вследствие радиационных аварий и катастроф.

Каждый из перечисленных факторов в отдельности или сочетание нескольких из них в различной степени влияет на величину стипендии.

При этом нижний и верхний пределы размера стипендии будут зависеть от того, принят ли на территории в установленном порядке прожиточный минимум. Если прожиточный минимум установлен, то стипендия не должна быть выше величины прожиточного минимума и ниже 20% прожиточного минимума.

При отсутствии на территории утвержденного прожиточного минимума верхний предел размера стипендий ограничивается средней заработной платой, сложившейся в субъекте РФ, а нижний — установленным законом минимальным размером оплаты труда.

Стипендия выплачивается обучающемуся 1 раз в месяц при условии обязательного посещения занятий.

С момента начала учебы обучающийся снимается с учета в службе занятости в качестве безработного.

Если во время профобучения клиент будет совмещать его с оплачиваемыми общественными работами (во внеурочное время) по направлению центра занятости, то за этот период за клиентом сохраняется право на получение стипендии в установленном размере, такое же право сохраняется в случае совмещения им профобучения с временной работой (во внеурочное время) при определенных условиях.

Оплата, получаемая клиентом за работы, выполненные во время производственного обучения (практики), не влияет на размер получаемой им стипендии.

Клиенту, пропустившему дни учебных занятий без уважительных причин, стипендия за эти дни не начисляется.

Размер стипендии может быть уменьшен или выплата приостановлена на срок до 1 месяца в случаях пропуска клиентом занятий без уважительных причин.

Если на профобучение направляются безработные граждане, высвобожденные и продолжающие получать льготы и компенсации, то выплата им стипендии начнется со дня истечения указанных льгот и компенсаций.

*Порядок возмещения затрат в связи с добровольным переездом в другую местность для трудоустройства по предложению органов службы занятости.* За счет средств федерального бюджета могут быть профинансированы следующие затраты по переезду безработных граждан и членов их семей для трудоустройства в другой местности:

- по выплате единовременного денежного пособия на каждого члена семьи гражданина, переезжающего для трудоустройства в другую местность, в размере до 1000 рублей;
- на оплату стоимости проезда каждого члена семьи гражданина, переезжающего для трудоустройства в другую местность, железнодорожным транспортом, а в местностях, не имеющих этого вида сообщения, — другими видами транспорта (воздушный, морской, речной, автомобильный);
- на оплату провоза домашнего имущества весом до 5 тонн на семью от прежнего места жительства до места вселения.

При этом данные компенсационные выплаты гражданам не производятся, если переезд осуществляется из одного района в другой в городах с районным делением.

Финансирование мероприятий по содействию в переезде граждан для их трудоустройства в другой местности по направлению органа по вопросам занятости или центра занятости осуществляется на основании договоров, заключенных между органом по вопросам занятости или центром занятости и физическим лицом, планирующим переезд для трудоустройства в другой местности по направлению органа по вопросам занятости или центра занятости.

*Помощь безработным гражданам, утратившим право на пособие по безработице.* Безработным гражданам, утратившим право на пособие по безработице в связи с истечением установленного законодательством о занятости периода его выплаты, а также лицам, находящимся на содержании безработного, органами службы занятости может оказываться в период его безработицы материальная и иная помощь.

Материальная и иная помощь, включая дотации за пользование детскими дошкольными учреждениями, жильем, коммунальными услугами, общественным транспортом, услугами здравоохранения и общественного питания, являет-

ся одной из форм социальной защиты безработных граждан и членов семей безработных, находящихся на их содержании.

К лицам, находящимся на содержании безработного, относятся граждане, не достигшие 18 лет (учащиеся — до 24 лет), проживающие на средства безработного гражданина, не имеющие самостоятельных источников дохода и состоящие с ним в родстве.

К лицам, находящимся на содержании безработного, не относятся граждане:

- получающие стипендии, пенсии и пособия по безработице;
- находящиеся на государственном содержании (учащиеся профессионально-технических училищ, воспитанники детских домов и домов ребенка);
- учащиеся специальных школ и дети, находящиеся в домах-интернатах, за содержание которых с опекунов не взимается плата, а также в интернатах при школах с полным государственным обеспечением.

Преимущественное право на получение материальной помощи должно предоставляться членам семьи, находящимся на иждивении следующих категорий безработных:

- инвалидов;
- одиноких и многодетных родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей;
- женщин, воспитывающих детей дошкольного возраста, детей-инвалидов;
- вынужденных переселенцев;
- женщин, уволенных в течение 12 месяцев, предшествующих дню официального признания их безработными, с предприятий по причине сокращения численности или штата работников, собственному желанию, впервые ищущих работу, а также стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более года) перерыва — в период отпуска по беременности и родам;
- граждан, впервые ищущих работу, а также стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более года) перерыва — в период временной нетрудоспособности, длящейся более 30 дней.

В исключительных случаях материальная помощь в виде единовременных (разовых) денежных выплат может оказываться безработному в случае смерти члена семьи, совмест-

но проживавшего с ним, а также одному из членов семьи безработного в случае смерти самого безработного.

*Условия оказания материальной помощи.* Материальная помощь может оказываться при обязательном и одновременном соблюдении всех нижеперечисленных условий:

- если средний совокупный доход (с учетом получаемого пособия по безработице и доплат на иждивенцев) на каждого члена семьи, совместно проживающего с безработным, не превышает двукратной величины минимального размера оплаты труда, установленного законодательством;
- обязательной перерегистрации в качестве безработного (в сроки, установленные органами службы занятости) безработных граждан, утративших право на получение пособия по безработице в связи с истечением установленного законодательством срока его выплаты;
- обязательной перерегистрации безработных в течение первоначального (12-месячного) периода безработицы, если членам семьи в этот период оказывается материальная помощь;
- готовности приступить по истечении первоначального (12-месячного) периода безработицы к оплачиваемой работе, включая работу временного характера.

*Сроки и периодичность оказания материальной помощи.*

Органами службы занятости могут устанавливаться следующие сроки и периодичность выплаты материальной помощи:

- не более 6 месяцев с ежемесячной периодичностью выплаты средств безработным гражданам, потерявшим право на пособие по безработице в связи с истечением установленного законодательством срока его выплаты;
- не более 12 месяцев с ежемесячной периодичностью выплаты средств членам семьи безработного, находящимся на его иждивении;
- единовременные (разовые) денежные выплаты членам семьи безработной женщины, находящимся на ее иждивении, в период ее отпуска по беременности и родам;
- единовременные (разовые) денежные выплаты членам семьи безработного, находящимся на его иждивении в случае смерти самого безработного, или безработному гражданину в случае смерти члена семьи, находившегося на его иждивении.

*Размеры материальной помощи.* Размеры материальной помощи в виде периодических (ежемесячных) денежных выплат, включая дотации для покрытия расходов за пользование жильем, оплату коммунальных услуг, проезда на общественном транспорте, за пользование услугами здравоохранения и общественного питания, оказываемой безработным, потерявшим право на пособие в связи с истечением установленного законодательством срока его выплаты, или членам семьи безработного, находящимся на его иждивении, не должны превышать минимального размера оплаты труда в месяц, установленного законодательством.

Размеры материальной помощи, оказываемой органами службы занятости в виде единовременных (разовых) денежных выплат, не должны превышать двукратной величины минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

*Прекращение выплаты материальной помощи.* Выплата материальной помощи безработным, утратившим право на пособие по безработице в связи с истечением установленного законодательством срока его выплаты, а также членам семьи безработного, находящимся на его иждивении, прекращается в случаях:

- трудоустройства безработного, в том числе на условиях срочного трудового договора;
- попытки получения либо получения материальной помощи обманным путем;
- в случае отказа безработного от одного предложения подходящей работы;
- назначения в соответствии с пенсионным законодательством пенсии;
- превышения размера среднего совокупного дохода, приходящегося на каждого члена семьи;
- осуждения лица, признанного в установленном порядке безработным, к наказанию в виде лишения свободы или принудительного лечения по решению суда;
- нарушения сроков перерегистрации в качестве безработного, установленных органами службы занятости;
- переезда в другую местность на постоянное жительство.

Решение о лишении безработного материальной помощи принимается администрацией центра занятости и оформляется приказом. О принятом решении безработный информируется письменно.

### **Контрольные вопросы**

1. *Каковы условия признания граждан безработными?*
2. *Какие факторы накладывают ограничения на присвоение статуса безработного?*
3. *При каких условиях граждане не признаются безработными?*
4. *Каков срок повторного обращения граждан в службу занятости для признания их безработными?*
5. *Назовите этапы регистрации безработных и раскройте сущность каждого из них.*
6. *Какая информация предоставляется безработным при первичной регистрации?*
7. *Какие документы предоставляют безработные граждане в службу занятости при регистрации их в качестве безработных?*
8. *Какие гарантии обеспечивает государство безработным гражданам в вопросах социальной защиты?*
9. *Каков порядок назначения и выплаты пособия по безработице?*
10. *В каких случаях выплата пособия по безработице прекращается, а безработный снимается с учета?*
11. *В чем суть работы службы занятости по содействию безработным в открытии собственного дела?*
12. *Каков порядок назначения и выплаты стипендии безработным гражданам в период профессиональной переподготовки работников по направлению службы занятости?*
13. *Каков порядок возмещения затрат безработным гражданам в связи с их добровольным переездом в другую местность для трудоустройства по предложению службы занятости?*
14. *В чем состоит помощь безработным гражданам, утратившим право на пособие по безработице?*

### Тема 23. Теория и практика поиска работы: гарантии и риски<sup>1</sup>

Фрикционная безработица связана с процессом поиска работником рабочего места. Так как информация на рынке труда несовершенна, процесс поиска приемлемой работы занимает время.

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

Простая модель поиска работы содержит следующие предпосылки:

- несовершенство информации на рынке труда;
- рабочие места различаются только ставкой заработной платы;
- работнику известно распределение предлагаемой заработной платы;
- если работник нашел вакантное рабочее место, оно будет ему предложено;
- у работника нет ограничений в средствах, он может продолжать поиск столько, сколько сочтет нужным;
- работник получает только одно предложение о вакансии за один период;
- процесс поиска работы связан с прямыми и альтернативными издержками.

Если бы работник знал, какая фирма предложит максимальную зарплату ( $w_{\max}$ ), он мог бы сразу устроиться на работу именно в эту фирму. При отсутствии такой информации работник вынужден прибегнуть к процессу поиска, предлагая свой труд фирмам, имеющим вакансии, по принципу случайной выборки, сравнивая предлагаемые уровни заработной платы и выбирая приемлемую для него.

Работник может ограничить поле поиска, либо выбирая наиболее высокую зарплату из сознательно ограниченного числа предложений рабочих мест (пользуясь «фиксированной выборкой»), либо установив для себя минимально приемлемую резервную заработную плату и соглашаясь на предложение равной или большей заработной платы.

<sup>1</sup> Данная тема подготовлена совместно с Л.А. Вишневской.

В случае с «фиксированной выборкой» рабочих мест работник ведет *непоследовательный поиск*, определяет оптимальное для себя число предложений заработной платы за данный период  $n^*$  (рис. 4.9) и выбирает наиболее высокую зарплату из предложенных. По мере того, как растет число фирм  $n$ , в которые обратился работник, растут и издержки на поиск работы  $C_n$ , а ожидаемая отдача от поиска меняется —  $E_{(\max w/n)}$ .

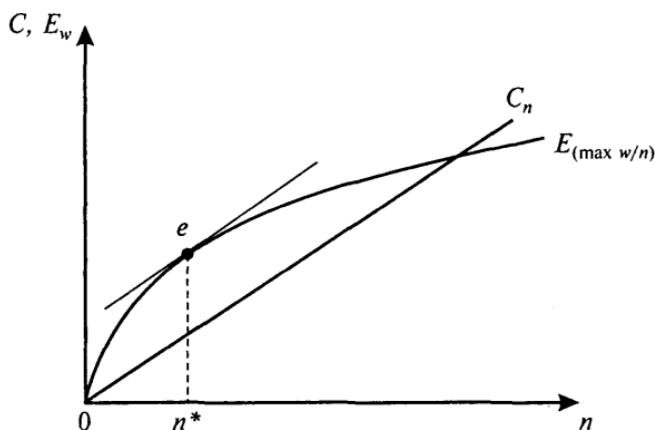


Рис. 4.9. Модель поиска работы «с фиксированной выборкой» рабочих мест

Соотношение между предельными издержками и выгодами от поиска работы определяет оптимальный размер  $n^*$  выборки для поиска. На рис. 4.9 оптимальный размер выборки определяется точкой  $e$  касания кривой ожидаемых выгод и линии, параллельной кривой издержек поиска. Не все фирмы попадут в выборку, так как издержки поиска растут с увеличением  $n$ , а предельная отдача от поиска в виде предложений более высокой зарплаты начинает снижаться.

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

ками  $C$ ) была максимальной. Издержки будут зависеть от продолжительности поиска работы, определяемого размером резервной зарплаты.

Если вероятность  $p(w_r)$  получения предложения работы с зарплатой  $w \geq w_r$ , то длительность поиска будет равна  $D^* = 1/p(w_r)$ , а общие издержки поиска составят  $C \times D^*$ . Тогда отдача от поиска рабочего места будет

$$R_w = E_w - C/p(w_r) \text{ при } (w \geq w_r).$$

Максимизацию  $R_w$  в зависимости от размера резервной заработной платы иллюстрирует рис. 4.10.

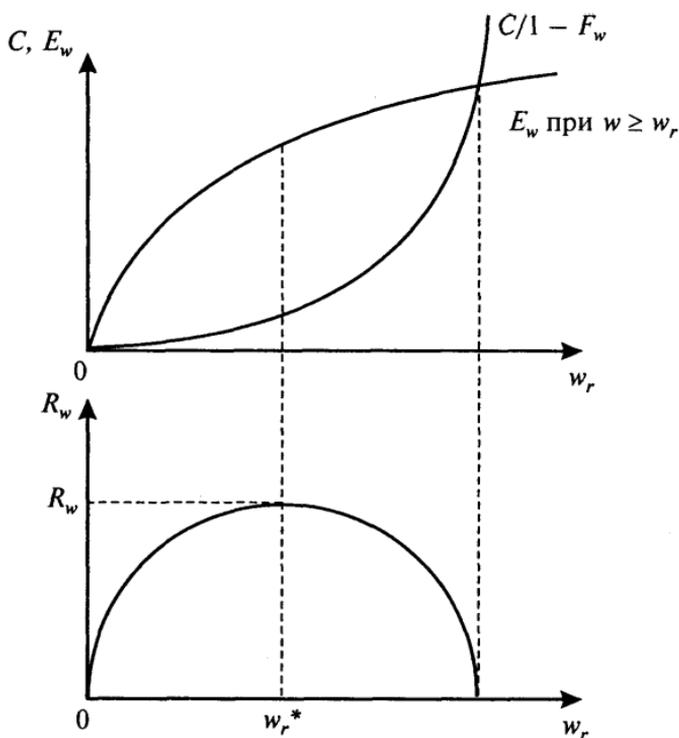


Рис. 4.10. Модель поиска работы с резервной зарплатой

Ожидаемые издержки поиска работы с учетом выплачиваемого пособия по безработице  $B_U$  и ожидаемой длительности поиска равны

$$(C - B_U) / p(w_r) = (C - B_U) \times D^*.$$

При получении работы с зарплатой  $w_r$  имеет место равенство издержек и выгод от поиска работы.

Если ожидаемую предельную отдачу от поиска работы  $R_w$  представить как убывающую функцию от резервной зарплаты  $A(w_r)$ , то и предельные издержки будут функцией от резервной зарплаты:

$$(C - B_U) = A(w_r).$$

Эта зависимость показана на рис. 4.11. Увеличение пособия по безработице от  $B_U$  до  $B_U'$  повышает резервную зарплату от  $w_r$  до  $w_r'$  и, следовательно, увеличивает длительность поиска работы. Пособие по безработице снижает издержки поиска работы и увеличивает оптимальную длительность поиска.

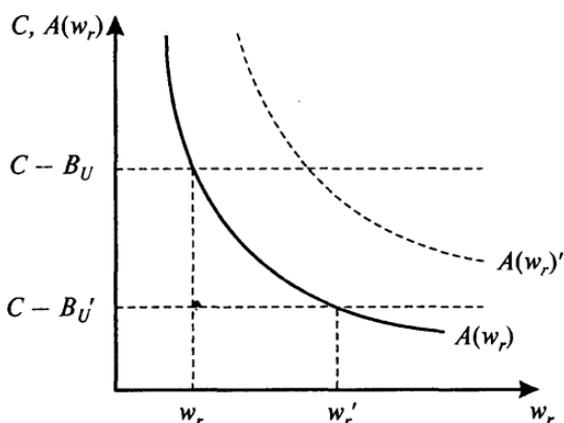


Рис. 4.11. Определение резервной заработной платы

Может существовать критический уровень пособия по безработице (или других пособий и выплат по поддержке материального благосостояния безработного), при котором поиск работы становится невыгодным. В этом случае человек максимизирует ожидаемый доход в течение жизни, живя на пособие.

Если, например, из-за профессиональной подготовки безработного возрастает средняя величина ожидаемой зарплаты (при сохранении на прежнем уровне дисперсии относительно средней величины), то кривая  $A(w_r)$ , отражающая

функцию предельно ожидаемой отдачи, будет сдвигаться вправо ( $A(w_r)'$ ), увеличивая резервную зарплату и длительность поиска работы.

В процессе поиска работы и трудоустройства большинство рисков обусловлены асимметрией информации на рынке труда. В экономической теории под асимметрией информации понимается ситуация, при которой не все участники сделки обладают полной информацией относительно условий сделки и свойств товара или услуги. Рынок труда считается одним из наиболее информационно асимметричных.

Такая асимметрия бывает двух видов:

1. Со стороны *работодателя*. Работодатели не могут обладать информацией обо всех кандидатах по интересующей вакансии, их компетенциях, предпочтениях и мотивации, а также точно спрогнозировать, насколько тот или иной кандидат будет успешно работать и адаптируется в коллективе.
2. Со стороны *кандидата*. Ищущие работу индивиды не могут знать обо всех возможных вакансиях, условиях, предлагаемых работодателями, специфике работы в различных компаниях. По поводу конкретной вакансии кандидат также не обладает всей информацией об условиях работы, компании.

Одно из решений этой проблемы и сведения рисков к минимуму — эффективно работающая инфраструктура рынка труда.

Еще одним способом снижения рисков является испытательный срок. Какие возможности есть для получения информации о рынке труда и дальнейшего трудоустройства? Прежде всего необходимо отметить, что при трудоустройстве можно использовать несколько подходов. Во-первых, активную и пассивную стратегии поиска работы. Под активной стратегией понимаются сбор информации о возможных вакансиях и предложение своих услуг, под пассивной — распространение информации о себе через рассылку резюме по возможным работодателям (без выяснения их потребностей), рекрутинговым агентствам, публикация резюме в газетах и Интернете. Во-вторых, можно задействовать открытый и скрытый рынки вакансий. Открытый рынок — вакансии, которые публикуются в открытом доступе (газетах, на сайтах Интернета, в корпоративных изданиях и т. д.).

Основное преимущество этого рынка — доступность информации о вакансиях, недостаток — большая конкуренция среди кандидатов. Скрытый рынок включает в себя:

- вакансии, по которым поиск ведется преимущественно по рекомендациям знакомых работодателю людей;
- вакансии, которые могут быть формально еще не описаны и существовать на уровне представления или просто потребности организации в какой-либо функции.

Преимущества и недостатки здесь противоположны открытому рынку вакансий, низкая доступность информации при невысокой конкуренции. Кроме того, вероятность найти работу, наиболее точно соответствующую предпочтениям человека по содержанию работы, специальности (специализации), уровню требований, выше, так как есть возможность совместно с работодателем уточнять и даже формулировать функции и условия работы.

Рассмотрим эффективность источников информации о рынке труда и элементов инфраструктуры, помогающих при поиске работы.

Самыми доступными источниками информации являются газеты, журналы и Интернет-сайты, публикующие объявления о вакансиях, которые обновляются часто. Если говорить о печатных изданиях, то периодичность издания большинства газет — 1 или 2 раза в неделю. Информация на Интернет-сайтах обновляется по мере поступления вакансий. К недостаткам можно отнести низкую надежность информации, отсутствие гарантий того, что компания предлагает именно те условия, о которых говорится в объявлении. Для дополнительной проверки информации можно использовать корпоративные издания, сайты компаний, отраслевые выставки, ярмарки вакансий, где можно собрать дополнительную информацию, пообщаться с представителями предприятий и организаций.

В Интернете и газетах достаточно часто встречаются завуалированные объявления о вакансиях в многоуровневом (сетевом) маркетинге. Как их можно распознать? Отличительная особенность таких объявлений — отсутствие четких требований к квалификации работника, описания должностных функций, названия и сферы деятельности компании. Как правило, предлагается высокий уровень заработной платы. В самом объявлении создается эффект ажиотажа:

**Срочно!!! Срочно!!! Срочно!!!**

Требуются энергичные и работоспособные сотрудники в крупную транснациональную компанию на должность менеджера по персоналу.

Возраст от 18 до 55 лет.

Возможна частичная и полная занятость.

Зарботки от 1000 \$ и выше.

Собеседования проводятся по адресу .....  
с 12.00 до 18.00

Достаточно много полезной информации о вакансиях, уровне заработной платы, ситуации на рынке труда можно получить через институты трудового посредничества, к которым относятся Федеральная служба по труду и занятости, коммерческие (рекрутинговые агентства и биржи труда) и специализированные посредники (вузовские центры занятости, биржи труда военнослужащих, женского надомного труда и т. д.). Поиск работы через рекрутинговые агентства удобен тем, что они проверяют информацию об организации-заказчике, а также готовят кандидатов к собеседованию с учетом особенностей отбора в организации.

У коммерческих агентств по трудоустройству основная услуга — трудоустройство, оплачивают которую кандидаты. К сожалению, на рынке труда постоянно появляются «компаний-мошенники», которые берут деньги с соискателей, не предоставляя реальных услуг по трудоустройству. Для того чтобы свести к минимуму риски при общении с коммерческими биржами труда, не стоит оплачивать услуги до момента трудоустройства.

*Специализированные посредники, работающие на отдельных сегментах рынка труда (молодежь, военнослужащие, инвалиды и др.), обладают достаточно высоким уровнем надежности и эффективности, поскольку ориентируются на конкретные социальные группы. Обращение к таким посредникам гарантирует соответствие предлагаемых вакансий особенностям кандидата, его специальности и уровню квалификации. Одним из надежных, но трудоемких способов является поиск работы по рекомендациям (знакомству),*

который охватывает скрытый рынок вакансий. Как правило, при таком способе кандидат имеет возможность получить достоверную информацию о компании, хотя и с некоторым субъективным оттенком. Для более эффективного сбора информации по возможностям трудоустройства на скрытом рынке вакансий соискателю рекомендуется вести базу данных, содержащую информацию о людях, которые могут порекомендовать какую-либо вакансию или компанию.

Специфика рынка труда такова, что полностью преодолеть информационную асимметрию невозможно. Как работник, так и работодатель смогут получить полное представление друг о друге только по истечении определенного срока работы. Своеобразной «страховкой» и для работника, и для работодателя является испытательный срок. Продолжительность испытательного срока обычно составляет не более 3 месяцев, за исключением отдельных случаев (ст. 70 Трудового кодекса РФ). Согласно этой статье, испытательный срок не устанавливается выпускникам начального, среднего и высшего профессионального образования, в том случае если они впервые поступают на работу по специальности.

Рассмотрим, какие риски возможны при прохождении испытательного срока при приеме на работу:

- некоторые недобросовестные работодатели используют испытательный срок как способ снижения издержек на персонал. С этой целью отдельные компании набирают персонал на испытательный срок с заработной платой ниже среднего уровня по организации. По результатам испытательного срока работников увольняют и набирают новых. Такие компании носят название «вентиляторы». Их можно отличить, проанализировав специализированные печатные издания за продолжительный период. Если в компании ведется постоянный набор персонала на одни и те же позиции, то это свидетельствует о том, что либо в организации большая текучесть кадров, либо это «вентилятор». Очень часто в таких компаниях продолжительность испытательного срока выше предусмотренного законодательством;
- другой распространенный способ обмана связан с использованием интеллектуальной собственности либо результатов труда претендентов на должность. Компа-

ния объявляет конкурс на несуществующую вакансию, при этом условием конкурса является написание рекламного слогана, составление бизнес-плана или другая интеллектуальная работа;

- классическим примером является следующая ситуация: фирма объявила о вакансии секретаря-референта. Было отобрано 20 претенденток, которых пригласили на второй этап отбора, суть которого — печать документов на скорость с соблюдением качества печати. Конкурс продолжался несколько часов, в результате такого конкурса фирма перевела все необходимые документы в электронный вид и при этом на работу никого не пригласила;
- к рискам также можно отнести случаи, когда условием трудоустройства выступает предварительное обучение в компании за свой счет.

Чтобы свести к минимуму риски, необходимо внимательно относиться к оформлению документов при приеме на работу.

Необходимо оформить следующие документы:

- трудовой договор (контракт);
- заявление о приеме на работу;
- приказ (распоряжение) о приеме на работу.

В ряде случаев работодатель предлагает заключить вместо трудового договора договор подряда.

Заключение договора подряда (гражданско-правового договора) лучше, чем отсутствие какого-либо договора вообще. Но надо иметь в виду, что трудовой договор и договор подряда имеют существенные отличия с точки зрения прав и обязанностей сторон (табл. 4.1).

Таблица 4.1

Сравнительная характеристика трудового договора и гражданско-правового договора (подряда)<sup>1</sup>

Основные параметры	Трудовой договор	Гражданско-правовой договор (договор подряда)
1	2	3
<p>1. Нормативное регулирование</p> <p>2. Существенные условия найма (приема на работу)</p>	<p>Трудовой кодекс РФ, нормы трудового законодательства</p> <p>1. Место работы с указанием структурного подразделения.</p> <p>2. Дата начала работы.</p> <p>3. Наименование должности.</p> <p>4. Права и обязанности работника.</p> <p>5. Права и обязанности работодателя.</p> <p>6. Характеристики условий труда, компенсационные льготы за тяжелые, вредные и опасные условия труда.</p> <p>7. Режим работы и отдыха, если он отличается от общепринятых.</p> <p>8. Условия оплаты труда (тарифная ставка, должностной оклад, доплаты, надбавки, поощрительные выплаты).</p> <p>9. Условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью</p>	<p>Гражданский кодекс РФ, нормы гражданского законодательства</p> <p>1. Предмет договора.</p> <p>2. Цена выполненных по договору работ.</p> <p>3. Сроки выполнения работы</p>

1	2	3
3. Специфика обязанностей нанимаемого работника	Работник выполняет работу по определенной конкретной трудовой функции (специальности, должности, квалификации)	Подрядчик (гражданин) выполняет работу, обусловленную договором подряда. Подрядчик может выполнять работу лично либо с согласия заказчика с привлечением субподрядчика
4. Распорядок и трудовая дисциплина	Определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Работник обязан подчиняться установленным правилам	Подрядчик не подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплине, сам организует работу
5. Оплата труда	Оплата труда (заработная плата) определяется по заранее установленным нормам	Устанавливается вознаграждение, которым оплачивается конечный результат труда или выполненное поручение
6. Риск случайной гибели результатов труда	Риск лежит на предприятии	Риск несут гражданин, подрядчик, исполнитель

### **Контрольные вопросы**

1. *Дайте определение асимметрии на рынке труда. Назовите виды асимметрии.*
2. *Каковы различия активной и пассивной стратегий поиска работы?*
3. *В чем эффективность источников информации и элементов инфраструктуры рынка труда при поиске работы?*
4. *Кого называют коммерческими посредниками? Охарактеризуйте виды деятельности, возможные риски.*
5. *Кого называют специализированными посредниками? Их преимущества при поиске работы.*
6. *Сколько длится испытательный срок? Какие бывают риски при прохождении испытаний при приеме на работу?*
7. *Какие документы необходимо оформить при приеме на работу?*
8. *Назовите существенные условия приема на работу по трудовому договору и договору подряда.*

## **УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОБЩЕСТВА И ПРЕДПРИЯТИЯ**

### **Тема 24. Роль человека и человеческих ресурсов в экономических преобразованиях и социальных изменениях**

Среди причин, которые обуславливают лидерство страны, в настоящее время наиболее существенными признаются связанные с характеристиками населения, особенно такими, как его образованность, профессионализм, трудовая активность, предприимчивость. Важную роль играют также общественные отношения, которые определяют возможности использования потенциала нации — человеческих ресурсов, потенциала общества. От того, насколько полно и рационально он используется, во многом зависят темпы социально-экономического развития, степень удовлетворения материальных и духовных потребностей жителей страны, уровень и качество их жизни. Помимо человеческих ресурсов потенциал любой страны определяется природными, производственными, финансовыми, информационными и духовными ресурсами, рациональное использование которых зависит от качественных характеристик людей, уровня их интеллекта в вопросах освоения научно-технических достижений, повышения продуктивности труда, ускорения экономической мощи страны. Качество населения имеет огромную социальную ценность, реализация которой не-

посредственно зависит от социальной зрелости общества, от того, насколько широкие возможности государство предоставляет гражданам для свободного развития, реализации способностей и творческого потенциала.

Человек как личность в реальной социальной жизни является представителем множества социальных институтов — семьи, школы, трудового коллектива, социума. В социальном плане человек представляет собой интеграцию личности (как субъекта деятельности), культуры (как универсального способа осуществления деятельности) и социальной организации (как формы его совместной деятельности). Любые экономические преобразования и социальные изменения ведут к одному, но глобальному процессу человеческого развития. При любом движении в обществе происходят социальные изменения — человечество развивается, меняются его качественные характеристики и, следовательно, потенциал (здоровье, нравственность, образование, профессионализм, креативность, трудовая, социальная и политическая активность, организованность).

В конце 80-х гг. XX в. идеи о том, что развитие населения является важнейшей целью общественного прогресса, стали получать все более широкую поддержку в социально-экономических исследованиях. Так, группой экспертов ООН по инициативе ученого Махбуба уль Хака, стоявшего у истоков подготовки мировых докладов о развитии человека, была разработана *концепция развития человеческого потенциала* (или *концепция развития человека*). Эта концепция стала рассматривать человека как собственно цель и критерий общественного (социального) прогресса. Развитие человеческого потенциала как процесс социальных изменений состоит в расширении возможностей каждого человека реализовать свой потенциал и устремления прожить долгую и здоровую, полноценную творческую жизнь, приобрести и приумножить знания, иметь доступ к ресурсам, необходимым для достойного уровня жизни. Человеческая личность рассматривается не только как фактор социального развития, но и как главный потребитель его результатов и достижений. Концепция развития человеческого потенциала рассматривает развитие человека в направлении расширения спектра и возможностей интеллектуального, социального, экономического и политического выбора для каждого члена общества. Развитие человеческого потенциала невозможно без соблюдения

ключевых прав и гарантий, которые высоко ценятся во всем мире, — на охрану здоровья, получение образования, доступа к средствам существования, на свободное передвижение, выбора места жительства. Концепция развития человека исходит из того, что государство должно обеспечивать своим гражданам равенство возможностей в сфере образования, здравоохранения, гарантиях личной безопасности, соблюдении политических и гражданских прав. Государство должно нести ответственность за создание условий, которые содействуют росту и эффективному функционированию социально-экономической системы. Однако на практике экономическая политика государства, ориентированная на рост и эффективность, далеко не всегда учитывает потребности той части общества, которая нуждается в поддержке, неспособна самостоятельно решать стоящие перед ней проблемы. Исторический опыт многих развитых стран показывает, что экономика, которая уделяет мало внимания социальным проблемам общества, обеспечивает быстрый рост и технологический прогресс, но при этом усугубляет имущественное неравенство, стимулирует напряженность в обществе. Такая экономика воспринимает человека и человеческие ресурсы не как высшую ценность, а всего лишь как фактор решения экономических проблем. Но есть и другой аспект этой проблемы. Чем больше средств тратится государством на решение социальных проблем, тем меньше возможностей остается для экономического роста, технологической модернизации, увеличения доходов. В итоге сокращаются денежные ресурсы (инвестиции), которые общество может выделить для развития человеческого потенциала. Важным аспектом этой проблемы является то, что государство несет ответственность за удовлетворение материальных потребностей членов общества, что в свою очередь порождает иждивенческие настроения, снижает индивидуальную активность и ответственность, способствует социальной пассивности, приводя общество к экономической стагнации.

Главной в разрешении противоречия между экономическим и социальным развитием (максимизацией прибыли и человеческим развитием) является проблема использования страной своего национального дохода на благо людей или лишь для экономического роста. Если полученный в стране доход инвестируется в развитие и социальные изменения жизни населения, то экономические показатели в будущем

значительно превзойдут современный уровень. Тем самым разрешение противоречия, с одной стороны, — процесс формирования человеческих способностей (интеллектуальных, творческих), укрепление здоровья нации, приобретение людьми общих и профессиональных знаний, а с другой — то, как люди используют приобретенные ими способности и знания для производительных целей в процессе трудовой деятельности или для отдыха, культурной, политической, общественной деятельности.

Концепция развития человеческого потенциала предлагает четыре способа достижения баланса между экономическим и человеческим (социальным) развитием:

- 1) увеличить инвестиции в здравоохранение, профподготовку, содействуя реализации способностей человека и его участию в производстве и распределении благ;
- 2) добиться более справедливого распределения дохода и капитала, обеспечивая материальную основу развития человека и реализации его способностей;
- 3) достичь сбалансированности социальных расходов, укрепляя экономическую базу социальной сферы;
- 4) расширять возможности граждан осуществлять свой выбор в политической, социальной и экономической сферах, уделяя особое внимание тем группам населения, чьи возможности были по тем или иным причинам ограничены.

Исходя из этого концептуальная схема развития человеческого потенциала страны должна выстраиваться на следующих принципах:

- а) инвестирование в развитие человеческих ресурсов и создание такой микроэкономической среды, которая позволит человеку в максимальной мере реализовать свой потенциал, повысить продуктивность труда, обеспечить экономический рост;
- б) обеспечение равных возможностей гражданам, ликвидация гендерных, расовых и национальных барьеров, препятствующих обретению и реализации возможностей в экономической и политической жизни;
- в) создание устойчивой системы воспроизводства человеческих (основного богатства общества) и иных ресурсов с тем, чтобы обеспечить доступ к равным возможностям не только нынешним, но и будущим поколениям;

г) содействие самостоятельности людей при выборе индивидуального развития.

Таким образом, концепция развития человека отражает цели, принципы и приоритеты в сфере социального управления человеческими ресурсами. Эта концепция во многих развитых рыночных странах служит ориентиром для органов (институтов) государственной, региональной власти, местного самоуправления при решении вопросов продолжительности жизни и благополучия людей, их здоровья, рождаемости, поддержки семьи и брачных отношений, обеспечения полной и продуктивной занятости трудоспособным гражданам, социальной помощи и поддержки инвалидов, пенсионеров и молодежи, регулирования миграционных процессов, экологической, экономической и национальной безопасности. Концепция развития человеческого потенциала — реальный шаг навстречу практике социального управления человеческими ресурсами, основанного на консолидации сил на макро-, мезо- и микроуровнях, готовых способствовать формированию компетентных и правомочных субъектов социальной политики, стремящихся к достижению баланса интересов и вырабатывающих взаимоприемлемые решения.

### **Контрольные вопросы**

- 1. Какова роль человеческих ресурсов в развитии потенциала страны?*
- 2. Какие социальные изменения происходят в мире и как они влияют на качественные характеристики человеческих ресурсов?*
- 3. В чем суть концепции развития человеческого потенциала и какова роль государства в ее реализации?*
- 4. Как государство может обеспечить сбалансированность экономического и социального развития страны?*
- 5. На каких принципах должно выстраиваться развитие человеческого потенциала страны?*

## Тема 25. Система управления человеческими ресурсами общества: социальная и кадровая составляющие

Методологической основой управления человеческими ресурсами общества является концепция развития человеческого потенциала. На основе этой концепции разрабатываются государственная социальная политика и ее главная составляющая — кадровая политика. Таким образом, социальная и кадровая политика является сферой управления человеческими ресурсами, которую можно рассматривать как системы социального и кадрового управления, имеющую концептуальную основу, принципы управления, цели и задачи, объекты, субъекты и методы управления. Реализуясь в социальной и кадровой политике государства, система управления человеческими ресурсами имеет специфический механизм и функции управления, источники финансирования, различные модели отношений между субъектами управления и модели поведения определенных лиц и социальных групп.

*Целью изучения системы управления человеческими ресурсами на макро-, мезо- и микроуровнях являются:*

- комплексное изучение человеческих ресурсов — главной производительной силы общества;
- познание закономерностей воспроизводства человеческих ресурсов на разных стадиях их жизнедеятельности во взаимосвязи с социально-экономической и кадровой политикой государства.

Человеческие ресурсы как большая социальная группа в составе всего населения страны, обладающая потенциальной трудоспособностью и экономической активностью, воспроизводятся в условиях проводимой государством *социальной политики*, цели которой значительно шире, ибо направлены на все социальные группы, включая и тех граждан, кто не обладает потенциальной трудоспособностью либо потерял ее в процессе жизнедеятельности: последовательное повышение уровня жизни населения за счет роста ВВП и эффективности производства, снижение социального неравенства, обеспечение всеобщей доступности основных социальных благ,

прежде всего качественного медицинского обслуживания и образования. При этом *главными направлениями социальной политики, задачами* социально-экономического характера как основы для воспроизводства человеческих ресурсов являются:

- 1) обеспечение роста инвестиций в человеческий потенциал (человеческие ресурсы);
- 2) повышение эффективности предоставления государственной социальной помощи нуждающимся на основе внедрения адресных принципов социальной поддержки, проведения пенсионной реформы;
- 3) ускорение роста социального развития за счет модернизации экономики, взвешенной макроэкономической политики, структурных реформ и интеграции в систему мирохозяйственных связей;
- 4) завершение формирования соответствующей институциональной среды, которая может обеспечить экономический рост на основе стимулирования спроса на внутреннем рынке;
- 5) увеличение национальных расходов на развитие науки и образование, в том числе социальной инфраструктуры, путем привлечения отечественных и зарубежных инвестиций.

Модернизацию экономики и реформирование социальной сферы, включая жилищно-коммунальную реформу, предполагается осуществлять с учетом региональных особенностей и интересов, для чего необходима активная федеральная региональная политика, направленная на усиление процесса межрегиональной интеграции, снижение отличий в уровнях социально-экономического развития регионов, обеспечение свободного перемещения рабочей силы (человеческих ресурсов) по всей территории РФ.

Собственно направления (стадии, этапы) воспроизводства человеческих ресурсов и структура управления ими на макро-, мезо- и микроуровнях представлены в табл. 5.1 и приложениях 5, 6.

Создание устойчивой системы воспроизводства человеческих ресурсов является, с одной стороны, одним из принципов развития человеческого потенциала общества в концептуальной схеме УЧР, а с другой — способом достижения баланса между экономическим и социальным развитием.

Таблица 5.1

**Стадии (этапы) и структура управления социальным процессом воспроизводства человеческих ресурсов**

На национальном и региональном уровнях	На уровне предприятия
1	2
I. Формирование и развитие человеческих ресурсов общества	I. Формирование трудового потенциала организации
Управление процессом естественного движения населения (рождаемости, смертности, брачных отношений)	Управление процессом формирования трудового потенциала и подготовки кадров
Управление процессами социального развития, благосостояния и защиты прав граждан	Управление процессом возмещения рабочей силы
Управление образовательными и культурными процессами, развитием профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации человеческих ресурсов	Управление знаниями и развитием человеческих ресурсов организации
Управление процессами обеспечения безопасности населения, защиты его конституционных и гражданских прав	
II. Распределение и перераспределение человеческих ресурсов	II. Расстановка и движение кадров
Управление процессами создания рабочих мест, распределения рабочей силы по сферам и видам деятельности (регулирование рынка труда)	Управление процессом создания рабочих мест (физических, экономических)
Управление процессом перераспределения рабочей силы на национальном и региональных рынках труда	Управление расстановкой кадров по рабочим местам
	Управление движением кадров

Окончание табл. 5.1

1	2
III. Эффективное использование обществом человеческих ресурсов	III. Эффективное использование кадров организации
Управление техническим прогрессом в целях эффективного использования совокупной рабочей силы	Управление техническим прогрессом в целях эффективного использования работников организации
Управление экономикой и организацией труда, социальным нормированием	Управление организацией и нормированием труда
Управление занятостью населения: регулирование социально-трудовых отношений в сферах использования рабочей силы	Управление экономикой труда (разработка и реализация программ роста производительности труда и снижения трудоемкости)
	Управление занятостью работников
	Управление внутрифирменным рынком труда

Объектом управления человеческими ресурсами на макро-, мезо- и микроуровнях является:

- человек на разных этапах жизнедеятельности;
- народ как социальная общность;
- трудовые ресурсы страны;
- государственные и муниципальные служащие, кадры аппарата органов власти и управления;
- кадры отраслей, смешанных и государственных предприятий;
- службы по управлению человеческими ресурсами на предприятиях;
- кадровые отношения и процессы.

К субъектам управления человеческими ресурсами на макро-, мезо- и микроуровнях относятся:

- система государственных институтов, включая региональные (органы законодательной и исполнительной власти, система судебной власти);

- органы местного (муниципального) самоуправления;
- руководители хозяйствующих структур (предприятий, организаций);
- народ, социум, человек (через делегирование полномочий государству и его институтам, политическим партиям и движениям в управлении социальными и кадровыми процессами).

И социальная, и кадровая составляющие в системе управления человеческими ресурсами рассматриваются как:

- отношения между различными социальными группами общества, организации;
- деятельность государственных служащих по реализации потребностей различных социальных групп через достижение планируемых социальных состояний и показателей;
- кадровое регулирование социально-экономических и хозяйствующих систем, определение их миссии (философии УЧР), регулирование полномочий и функции деятельности на основе анализа социально-экономической ситуации в стране, национального рынка труда, демографической и миграционной ситуаций;
- подготовка указов, постановлений, законов, тарифных соглашений, распорядительных документов, инструкций.

*Источниками финансирования системы УЧР* (ее социальной и кадровой составляющих) являются государственный бюджет, бюджеты субъектов РФ, муниципальные бюджеты, доходы от деятельности хозяйствующих субъектов, поступления от коммерческой деятельности.

К *методам управления человеческими ресурсами* современные теория и практика относят:

1. *Методы научного управления* (пионером «научного управления» считается Ф. Тейлор, который сделал переворот в организации труда и производства, раздельно рассматривая управленческие и исполнительские функции, Г. Гант (ученик Ф. Тейлора) одним из первых стал особо выделять в области менеджмента человеческие ресурсы, настаивая на чрезвычайно важной их роли в рационализации производственного (трудового) процесса, Л. Гилберт (последовательница идей Ф. Тейлора) стала одной из первых проводить исследования в области управления человеческими ресурсами

в современных условиях, изучала проблемы научного подбора, расстановки и подготовки кадров).

Методы управления человеческими (трудовыми) ресурсами, предложенные Тейлором и его последователями, характеризуются следующими основными чертами:

- индивидуальная ответственность каждого работника за служебные обязанности;
- жесткое разделение сфер деятельности (управляющие ответственны за планирование, организацию труда, действенность контроля, управляемые — за точность выполнения заданий и режимов труда);
- приоритет индивидуальных форм организации и стимулирования труда над коллективными формами;
- проектирование рациональных приемов и методов труда по критерию минимизации времени на их выполнение;
- нормирование труда;
- преобладание экономического стимулирования над другими его видами;
- преимущественная ориентация на авторитарный стиль управления человеческими (трудовыми) ресурсами.

Благодаря разработке концепции научного управления менеджмент признан самостоятельной областью научных исследований, в том числе в сфере управления человеческими ресурсами.

2. *Административное управление* (классические подходы к администрированию управленческого персонала связывают с именем А. Файоля и 14 принципами административной деятельности управленческого персонала). По мнению Файоля, осуществление управленческой деятельности в соответствии с нижеперечисленными принципами должно обеспечить создание целостного социального организма, способного эффективно решать проблемы и анализировать программы своего развития.

Кроме принципиальных основ управления Файоль разработал и основы функционального управления: предвидение (планирование), организация, распоряжение, согласование, контроль. Он рассматривал управление как совокупность принципов (правил), приемов, направленных на осуществление эффективной деятельности с оптимальным использованием ресурсов и возможностей. Его идеи о взаимосвязи

управленческих функций получили дальнейшее развитие в трудах современных исследователей.

Кроме того, Файоль предложил специальные правила управления работниками в виде должностных требований к руководителям.

3. *Бюрократическое управление (метод управления человеческими ресурсами государственных служб)*. Важнейшие принципы этого метода управления выделены немецким социологом М. Вебером в начале XX в. К принципам бюрократического метода управления кадрами (госслужащими) Вебер относил:

- четкую фиксацию формальных должностных обязанностей каждого служащего;
- определенность иерархии должностных взаимоотношений, прав и ответственности;
- единообразие осуществления формализованных процедур в процессе управления;
- объективность в реализации управленческих процедур, достигаемую на основе неукоснительного соблюдения единых регламентов и формальных правил управленческой деятельности;
- строгий отбор кандидатов на замещение должностных вакансий по профессиональным и моральным требованиям;
- периодическую аттестацию кадров (госслужащих) для оценки их компетенции и принятия решения о выдвижении их на вышестоящие должности;
- осуществление найма на работу и продвижение в должностной иерархии в соответствии с квалификационными требованиями, обеспечение зарплаты и статуса в зависимости от категории, квалификации и стажа работы;
- документальное оформление команды позволяет передавать ее безошибочно и четко;
- формальная обезличенность исполнения обязанностей повышает производительность за счет устранения личностных и эмоциональных факторов, поддерживает справедливость отношений между людьми внутри и вне организации, предотвращает конфликты.

Бюрократическая система управления человеческими ресурсами решает проблему ежедневного усложнения выпол-

няемых задач по качеству и количеству. Ее превосходство достигается точностью, быстротой, четкостью, документальным оформлением, длительным постоянством, унифицированностью, строгостью отношений подчинения, экономией затрат на людские и материальные ресурсы.

Метод бюрократического управления кадрами предназначен для государственных учреждений всех уровней.

4. *Методы управления человеческими ресурсами, основанные на теории человеческих отношений* (основоположником школы человеческих отношений считают Э. Майо, осуществившего серию социально-психологических работ (хоторнский эксперимент), результатом которых стало осознание зависимости производительности труда работающего от внимания и заинтересованности в нем менеджера, а также внутриличностной мотивации работника), рекомендуют заменить индивидуальное стимулирование на групповое, а административное и экономическое воздействие усилить социально-психологическими методами, обеспечивающими повышение удовлетворенности трудом и распространение практики демократического стиля руководства, улучшение социальной атмосферы в организациях, сглаживание конфликтов между работниками и администрацией.

5. *Методы системного управления человеческими ресурсами* основаны на синтезе новых современных требований к управлению человеческими ресурсами с выделением ключевых стратегических установок на его дальнейшее совершенствование. Дж. Дуглас, С. Клейн, Д. Хант, Э. Шейн и др. признают изменения, происшедшие в человеческих ресурсах под воздействием научно-технической революции и внешних по отношению к трудовой (профессиональной) деятельности условий. В этих условиях на первый план выдвигается требование комплексности в управлении, ориентации на максимальное использование человеческих ресурсов и отлаженное функционирование системы управления этими ресурсами. Особое внимание уделяется ситуационным факторам управления — внешним (влияние государства, профсоюзов, рыночные условия) и внутренним (философия, концепция управления, взгляды и ожидания работников, технология управления).

Системное управление человеческими ресурсами, учитывающее внешние и внутренние ситуационные факторы, включает следующие функции:

- 1) анализ социально-трудовых проблем, оценку потенциальных возможностей работников, подбор, найм персонала и создание дееспособных коллективов;
- 2) непосредственное руководство социально-трудовыми процессами (оценка результатов трудовой деятельности, материальное поощрение, продвижение и перемещение персонала, планирование карьеры, обеспечение возможности повышения квалификации);
- 3) совершенствование организации и управления социально-трудовыми процессами, разработку альтернативных вариантов выполнения работ с соответствующим вознаграждением;
- 4) прогнозирование изменений в социальной сфере, области труда, реализацию программ по переподготовке кадров, осуществление качественных изменений в системе управления социально-трудовой сферой.

Для эффективного управления человеческими ресурсами необходима увязка этих компонентов в целостную систему.

К ситуационным (внешним и внутренним) факторам управления человеческими ресурсами системный (комплексный) метод относит:

- использование экономических критериев при подходе к каждому человеку на производстве и в управлении;
- расширение возможностей работников влиять на результаты хозяйственно-производственной деятельности посредством роста их индивидуальных полномочий;
- повышение уровня ответственности;
- осознание ограниченности источников получения высококачественных человеческих ресурсов (квалифицированных специалистов, менеджеров, рабочих);
- конкуренция за обладание такими человеческими ресурсами, что переводит их из категории «дарового» ресурса в объект долгосрочных инвестиций, постоянный рост требований к человеческим ресурсам, обуславливающий увеличение инвестиций на обучение, профессиональную подготовку, систематическое повышение квалификации и переподготовку.

6. *Методы социально-ответственного и социально-мотивационного управления человеческими ресурсами в сфере бизнеса.*

Бизнесмены несут социальную ответственность перед работниками и обществом, призваны добиваться динами-

ческого равновесия между экономическими и социальными интересами и задачами современной организации.

7. *Методы инновационного управления человеческими ресурсами* способствуют выявлению в поведении личности творческих начал и направлению их в нужном направлении (для целей организации). Творческие люди требуются многим организациям и они располагают такими людьми, которые способны видеть и решать проблемы, обладают самобытностью (своеобразием), гибкостью мышления, множеством идей, способностью к риску, видеть общую выгоду для организации за частными решениями, умение добывать сведения и поддерживать связи с другими.

8. *Экономические методы управления человеческими ресурсами* включают нормы, нормативы, квоты, платежи, налоги, МРОТ, бюджет прожиточного минимума, формы и методы оплаты труда, цены, штрафы, кредиты, прибыль, рентабельность.

9. *Согласительные методы УЧР* — система отношений и договоров между работодателями и наемными работниками, социального партнерства государства, работодателей, профсоюзов, экспертов при разрешении трудовых споров и конфликтов.

Необходимость активного государственного вмешательства в управление человеческими ресурсами вызвана целым рядом причин:

- демографическая ситуация в стране (депопуляция);
- миграционные процессы, в основе которых лежит обеспечение нормальной жизни и благополучия мигрантов;
- рыночные преобразования;
- реформа в сфере государственного управления, преобразования в сфере общественного самоуправления;
- восприятие человеческих и интеллектуальных ресурсов как критерия (источника) экономического роста;
- необходимость качественных сдвигов в экономике, связанных с инновационной направленностью стратегии и тактики развития производства (и, следовательно, с инновационной деятельностью человека);
- трансформация форм и методов организации хозяйственной деятельности субъектов, требующая новых подходов к управлению всеми аспектами этой деятельности;

- возрождение промышленной сферы и связанная с этим необходимость концентрации финансовых, материальных, научно-технических и человеческих ресурсов;
- необходимость инновационного развития производства, предъявляющая новые требования к содержанию, организационным формам и методам управленческой деятельности (нужны менеджеры особого типа);
- совершенствование производственных, информационных и управленческих технологий, глобальная переоценка индивидуальных и общечеловеческих ценностей, позволяющих подойти к решению центральной проблемы человечества — преодолению противоречия между интересами человека и организации с использованием знаний новых технологий и методов управления человеческими ресурсами.

Социальная составляющая процесса УЧР связана с разработкой социальной политики и ее практическим применением через деятельность различных систем:

- систему здравоохранения;
- систему образования;
- экономическую систему;
- систему науки и научного обслуживания;
- различные виды организованной государством активности граждан (институт брака, избирательная система, политические партии и движения, профсоюзы, ассоциации и другие виды систематической деятельности).

Государственная социальная политика воплощает обобщенные принципы и приоритеты общества, которые государство, его институты, конкретные организации собираются применять в процессе управления людьми. В самом общем виде социальная политика регулирует отношение между обществом и различными социальными субъектами, общностями, группами и между самими социальными группами. Она призвана разрешать противоречия между несовпадающими интересами различных субъектов на основе баланса текущих и перспективных интересов всего общества. С одной стороны, социальная политика должна содержать процессы, происходящие в обществе, и в этом смысле она является отражением способа бытия и познания (т. е. отражает философию общества по отношению к людским ресурсам) и выводит на понимание социальной политики как отношений между социальными группами, с другой — формируется правитель-

ством, которое, используя определенные принципы (концептуальные положения) развития общества, представляет экономические интересы социальных групп общества и является деятельностью (процессом УЧР), направленной на организацию социального управления в интересах этих групп. При этом организация социального управления (УЧР) понимается как процесс разработки и практической реализации социальной политики в виде достижения планируемых состояний и показателей, способов управления людьми и принятия решений относительно человеческих ресурсов. Социальная политика описывает подход к различным аспектам управления людьми, служит руководством по управлению людьми, но не всегда точно устанавливает, какие шаги следует предпринять в конкретных ситуациях. По этой причине различают политику УЧР и процедуры управления, последние устанавливают, что должно быть сделано, а также как это делать. Ключевые процедуры должны быть зафиксированы, чтобы гарантировать, что политика в отношении человеческих ресурсов осуществляется последовательно, в соответствии с требованиями законодательства и этическими нормами. Наличие процедуры гарантирует, что каждый точно знает, какие предпринять шаги при управлении человеческими ресурсами. Процедуры необходимы в тех сферах, которые связаны с разрешением трудовых споров и конфликтов, вопросов сокращений, пригодности к выполняемой работе и дисциплинарных вопросов.

Политика УЧР (ее социальная составляющая) гарантирует, что при решении вопросов, связанных с управлением людьми, по всей стране применяется единый подход, соответствующий общественным ценностям.

Государственная социальная политика формируется по различным направлениям жизнедеятельности человека (в зависимости от объекта воздействия):

- демографическая политика;
- образовательная;
- миграционная;
- политика в сфере здравоохранения;
- трудовая и кадровая (занятости и доходов населения);
- политика повышения уровня качества жизни;
- политика социальной защиты и обеспечения населения;
- жилищная;
- политика социальной (национальной) безопасности.

Государственная социальная политика реализуется на всех уровнях управления в виде комплекса социальных программ, отражающих процедуры (действия) и способы выполнения определенных действий при реализации социальных программ:

- определение экономически эффективного объема производства услуг в социальной сфере на душу населения;
- оценка стоимости жизни и ее влияния на уровень доходов;
- расчет прожиточного минимума;
- подготовка программ деятельности местных служб занятости;
- разработка системы мер по реализации социальных гарантий, выплат и льгот работникам;
- социальное и пенсионное обеспечение;
- социальная поддержка маргинальных слоев населения;
- разработка тарифной политики (регулирование цен) в целях определения или изменения порядка оплаты населением жилья и коммунальных услуг;
- определение системы показателей социальной безопасности (в экстремальных ситуациях и для предупреждения грозящей опасности и катастроф), включая уровень занятости экономически активного населения, обеспеченность товарами первой необходимости, жильем, уровень жизни населения, образования, продолжительность жизни, разрыв (дифференциацию) в доходах, темпы инфляции и пр.;
- определение состояния защищенности жизненных интересов личности (прав и свобод), общества (материальных и духовных ценностей) и государства (конституционного строя, суверенитета, территориальной целостности) от внутренних и внешних угроз и рисков.

По своему содержанию государственная политика опирается на:

- анализ и прогноз социально-экономического положения социальных групп населения;
- разработку целей и задач (направлений) социальной политики с учетом модели (концепции) социального развития;
- выявление социальных проблем каждой социальной группы;

- разработку мероприятий по решению социальных проблем (в том числе проектов социальных программ);
- изыскание источников финансирования мероприятий и определение конкретных субъектов решения отдельных социальных проблем;
- реализацию проектов и программ, включая контроль за процессом их формирования и реализации.

Таким образом, в государственной социальной политике отражаются роль, значимость человека и человеческих ресурсов как объектов управления в многомерном социальном пространстве, охватывающем все направления взаимодействия личности с природой и обществом.

Под социальной инфраструктурой понимается весь комплекс государственных институтов власти, общественных организаций, предприятий и учреждений, призванных обеспечить социально-воспроизводственный процесс: формирование (производство), распределение (перераспределение) и использование (потребление) человеческих ресурсов и жизненных благ.

На социально-воспроизводственный процесс влияет вся система жизнеобеспечения человека, состоящая не только из социальной инфраструктуры, но и разных звеньев *социальной структуры*: социальных групп, различных объединений (общностей) людей по профильно-квалификационному, образовательному, половозрастному, этническому и другим признакам, в которые в силу ролевых функций включен человек на разных этапах жизненного цикла.

*Кадровую составляющую УЧР* связывают с *кадровой политикой на макро-, мезо- и микроуровнях*. Она представляет собой совокупность принципов, требований и практических мер, определяющих основные направления и содержание работы с кадрами, ее формы и методы в условиях развития социальных процессов, и определяет общие и специфические требования к кадрам в сфере управления соответствующими объектами (государство, территориальные органы, организации).

Кадровая политика выступает важнейшим управленческим ресурсом государства и организаций по эффективному накоплению и реализации национального достояния — человеческих ресурсов, трудового потенциала.

Государственная кадровая политика должна быть:

- научно обоснованной (учет потребности государства в кадрах с ориентацией на возрождение и развитие Рос-

- сии, привлечение к государственной и муниципальной службе профессионально подготовленных, с креативным мышлением и мотивацией людей);
- комплексной (базирующейся на единстве целей, принципов, форм и методов работы с кадрами, учитывающей различные аспекты решения кадровых вопросов — экономические, социальные, нравственные, психологические и др.);
  - единой для всей России, но в то же время многоуровневой (федеральной, региональной, местной, охватывающей весь кадровый корпус, многие кадровые процессы при различных механизмах и степени государственного воздействия на них);
  - перспективной (с упреждающим и опережающим характером формирования кадров с учетом социального прогресса, изменения содержания и характера труда государственных служащих);
  - демократической (по целям, социальной базе и механизму решения кадровых проблем);
  - этически-нравственной (воспитывающей в каждом работнике, особенно в государственном служащем, человеколюбие, честность, гражданскую ответственность за порученное дело и личное поведение);
  - правовой (на основе закона, создающего правовые гарантии объективного и справедливого решения кадровых вопросов).

*Субъектом государственной кадровой политики* является носитель определенных законом компетенции, прав и ответственности в разработке и реализации государственной кадровой политики, активный участник кадровых процессов. Каждому субъекту соответствует свой круг функций и полномочий. В своих действиях субъекты государственной кадровой политики относительно самостоятельны и независимы. *Главным субъектом кадровой политики* является государство, которое распространяет воздействие на:

- а) все кадры общества;
- б) трудовые ресурсы;
- в) многие кадровые процессы и отношения, которые (п. а, б, в) выступают в качестве *объектов кадровой политики*.

Объектом особого внимания государства и непосредственного государственного управления являются:

- а) государственные служащие и персонал государственных структур управления;
- б) кадры аппарата органов власти;
- в) кадры государственных (унитарных) и в значительной степени смешанных предприятий.

На другие кадры государство воздействует опосредованно (косвенно) через разрешенные законом механизмы и технологии. В негосударственной сфере (особенно в предпринимательстве и коммерческих структурах) государственное регулирование кадровых процессов не имеет характера прямого вмешательства, оно связано с координацией, политическим влиянием, социальным партнерством. В негосударственной сфере на первый план выходят функции планирования и стимулирования кадровых процессов, законодательного и материально-финансового обеспечения выборных компаний, сертификации учебных заведений и стандартизации подготовки профессиональных кадров, социальной защиты и обеспечения безопасности труда, контроля за соблюдением трудового законодательства.

Успех государственной кадровой политики обеспечивается устойчивостью социальной направленности этой политики, открытостью и гласностью кадровых технологий, соединением личных, групповых и общественных интересов.

Как было отмечено выше, к *объектам кадровой политики* относятся кадровые отношения и процесс. *Кадровые отношения* — совокупность социально-мотивированных взаимодействий как между субъектами и объектами кадровой политики, так и внутри них. *Кадровый процесс* характеризует продвижение, смену состояния кадровых отношений, связей, качественных и количественных параметров. Это объективно возникающая повторяемость кадровых явлений и качеств и одновременно результат воздействия субъективных факторов сознательного и организованного регулирования кадровых отношений и связей.

Особенностью государственной кадровой политики является ее многосубъектность и разнообъектность:

- кадровая политика федеральной государственной службы;
- государственной службы субъектов РФ;
- местных органов самоуправления;

- государственных предприятий, объединений, фирм, компаний;
- акционерных, частных предприятий, фирм, компаний.

В условиях становления демократического, социального, федеративного государства субъектами разработки и реализации кадровой политики становятся многие социально-правовые институты: государственные, политические и общественные организации, хозяйственно-предпринимательские структуры, самостоятельно хозяйствующие субъекты, органы местного самоуправления и др. В кадровой сфере в условиях демократии монополизм одного социального института недопустим.

Государственная кадровая политика наполняется конкретным содержанием и проводится на разных уровнях, где общее реализуется в многообразии специфического:

- общенациональном;
- федеральном;
- региональном;
- местном.

Общенациональная политика — носитель наиболее общих начал кадровой деятельности (целей, приоритетов, принципов, единых стандартов, критериев обучения кадров, их оценки и отбора), что придает ей целостность и сущностную определенность. Общие принципы и приоритеты закреплены в Конституции РФ (п. 4 ст. 32 говорит о равном доступе граждан к государственной службе, п. 2 ст. 19 гарантирует гражданам равенство прав и свобод независимо от должностного положения), а также в других нормативно-правовых актах, конкретизируются на уровне субъектов РФ и местном уровне с учетом региональных задач, условий и возможностей. Они служат исходной базой, основой для взаимодействия и координации работы с персоналом всех государственных и негосударственных структур.

*Федеральная и региональная (субъектов РФ) кадровая политика призвана обеспечить осуществление федеральных полномочий и компетенции в отношении кадров. Главной задачей федеральной кадровой политики является формирование высокопрофессионального, стабильного и оптимально сбалансированного государственного аппарата, способного обеспечить решение определенных законом задач, исполнение функций и полномочий федеральных органов власти. В то же время она призвана добиваться ликвидации*

излишне централизованного государственного управления кадровой деятельностью, предавая по возможности больше прав, полномочий и ответственности региональным и местным органам, поощряя поиск рациональных технологий и методов принятия кадровых решений. В современных условиях укрепления самостоятельности субъектов РФ, когда каждый из них решает свои кадровые вопросы, необходима единая государственная кадровая политика, которая объединит позиции федеральных органов власти и органов власти субъектов РФ по кадровым вопросам, учитывая региональные и местные интересы. Государственная кадровая политика должна стратегически, прогнозно опережать развитие трудовых ресурсов страны, охватывая все общество и общественные (социальные) отношения.

Существуют общие, специфические и частные принципы формирования государственной кадровой политики и регулирования кадровых процессов.

К *общим принципам* относят научность, конкретно-исторический подход, законность, гласность, демократизм, преемственность и сменяемость.

К *специфическим* относят подбор кадров по деловым, профессиональным и нравственным качествам, открытость и гласность в решении кадровых вопросов, социальное равенство доступа граждан к работе, правовую, социальную и экономическую защищенность работников, социальный контроль за деятельностью госслужащих, мобильность кадров. Специфические принципы характерны для кадровых процессов в сфере экономики, науки, культуры, для системы государственной службы.

*Частных принципов*, регулирующих функционирование отдельных элементов кадрового процесса, множество. Например, в сфере послевузовского образования действуют принципы профессионализации, индивидуализации, компьютеризации, интенсификации, непрерывности и опережающего характера обучения.

Все принципы базисные, специфические и частные соотносятся как принципы различного уровня, как общее и особенное. Их нельзя использовать отдельно, отдавая предпочтение одним и игнорируя другие. Только совокупность принципов, дополняющих друг друга, обеспечивает своевременную выработку и успешную реализацию государственной кадровой политики.

Важно не только сформулировать государственную кадровую политику, но и создать наиболее действенный механизм ее реализации. Применительно к предмету кадровой политики этот механизм можно определить как систему кадровой деятельности организационных, нормативно-правовых, экономических, учебных, воспитательных мер, опирающихся на концепцию государственной кадровой политики, законодательную базу, методы, способы, технологии и формы кадровой работы. Структурно ее можно представить как единство трех составляющих: субъектов кадровой работы, процесса (технологии) и совокупности применяемых форм и методов работы.

Отлаженный механизм кадровой деятельности позволит:

- более рационально использовать интеллектуальный потенциал страны;
- приостановить отток квалифицированных кадров из страны;
- обеспечить занятость трудоспособного населения, создав оптимальную структуру производства;
- поставить заслон в решении кадровых вопросов на пути авторитаризма, бюрократизма, субъективизма (всего, что затрудняет внедрение демократических технологий кадровой работы).

Государственная кадровая политика как система включает:

I. Кадровое управление (управление кадрами).

II. Кадровое обеспечение рыночной экономики.

III. Кадровую работу.

*Кадровое управление* — один из видов управления, функция которого в обеспечении прогрессивного развития общества, сближении его интересов с интересами работников путем реагирования социально-экономической системы на изменения внутренней и внешней среды. Содержание кадрового управления состоит в выработке критериев и показателей развития трудового и кадрового потенциала хозяйственной системы, выявлении кадровых проблем и применении методов их решения, достижении планируемых состояний и параметров трудовых отношений, сбалансированности потребностей социальных групп работников, находящихся на разных уровнях производственной иерархии и производства.

Учитывая, что в современном управлении наибольшую ценность представляют не производственные площади и оборудование, а трудовой потенциал персонала и методы управле-

ния, то под кадровым управлением в социально-экономических, хозяйственных системах понимается система управленческих воздействий (методы, средства, принципы, формы, стиль управления) на мотивационную деятельность работников (поведение, интересы) в целях достижения максимальных (наилучших) социально-экономических результатов.

Эффективность кадрового управления определяется конкретной ситуацией и методами, наиболее ей соответствующими. Система управленческих воздействий на мотивацию работников основана на межличностном подходе и предполагает прямое воздействие на работников (приказ, задание, должностные обязанности, инструкция) и через мотивы и потребности (стимулирование через воспитательную систему, систему образования, мировоззрение).

Предмет особого внимания государственной кадровой политики — *кадровое обеспечение рыночной экономики*. Для решения этой проблемы Правительством РФ в 1993 г. было принято постановление «Об организации работы в области подготовки кадров для рыночной экономики», которое предполагает разработку федеральных, региональных и отраслевых программ формирования кадров предпринимателей из числа работников сферы управления, высвобождающихся в результате ее сокращения, военнослужащих, увольняемых в запас, а также молодежи. Постановление предусматривает также реализацию социального проекта государственной интернатуры для подготовки к управленческой деятельности наиболее способных молодых специалистов посредством их целевого обучения и стажировки, в том числе за рубежом. Проект предусматривает взаимодействие Правительства РФ с предпринимательскими структурами и общественными объединениями.

Принципы государственной кадровой политики требуют обеспечения на одинаково высоком качественном уровне целенаправленного, планового одновременного обучения всех кадров, занятых в производственном и управленческом процессе во всех сферах экономики, а не только руководителей. Для контроля за реализацией программы была создана Межведомственная комиссия по кадровому обеспечению экономической реформы.

*Кадровая работа* связана с практической реализацией кадровой политики, ее целей и принципов. Она представля-

ет собой целенаправленное воздействие на поведение людей. Задача кадрового руководства заключается в создании условий, при которых работник реализует личные цели, работая на благо организации, идентифицирует себя с целями производства. Кадровая работа нацелена на активизацию еще неиспользованного потенциала человеческих ресурсов для достижения поставленных целей, имеет относительно самостоятельный характер и ведется в соответствии с присущими ей принципами, которые гласят, что кадры должны подбираться по профессиональным, деловым и моральным качествам, на основе и в рамках законности, демократизма и гласности, с соблюдением не только равноправия при поступлении на работу, но и рационального сочетания преемственности и обновляемости, назначения и выборности, контроля и подотчетности.

Как отмечалось выше, объектами прямого, непосредственного государственного управления человеческими ресурсами являются кадры государственной службы, аппарата органов власти и государственных, унитарных учреждений и организаций, которые в рамках установленной компетенции осуществляют функциональную деятельность в интересах социальных групп общества и организаций. Функции деятельности (круг должностных служебных обязанностей) государственных служащих определяются спецификой государственных институтов власти. Деятельностью системы федеральных органов исполнительной власти руководят Президент и Правительство РФ. Функции управления, в том числе человеческими ресурсами, определяются указом Президента либо постановлением Правительства. Федеральное Собрание (Государственная дума) придает кадровой политике (и кадровой работе) легитимный характер, законодательно закрепляя ее основы и принципы, в определенной мере контролируя ее осуществление. Судебная власть и прокуратура контролируют соблюдение законности в работе с кадрами, осуществляют правовую и социальную защиту государственных служащих, наемных работников, разрешают конфликты при решении кадровых вопросов. Влиятельным субъектом кадровых отношений являются профсоюзы, особенно в области защиты социальных прав и гарантий, условий и оплаты труда.

*Кадровая работа государственных служащих* министерств связана с их *функциональными обязанностями*, к которым относятся:

- выработка государственной социальной и кадровой политики, их нормативно-правового регулирования;
- координация и контроль деятельности находящихся в ведении министерств федеральных служб и агентств;
- утверждение ежегодного плана и показателей деятельности федеральных служб и агентств, отчета об их исполнении;
- разработка проекта Положения о федеральных службах и агентствах и вынесение их в Правительство на рассмотрение;
- формирование штатной численности центральных аппаратов федеральных служб и агентств, территориальных органов исполнительной власти, фондов оплаты труда их работников, разработка дифференцированной системы оплаты труда в целях формирования и сохранения кадрового потенциала;
- внесение в Министерство финансов предложений по формированию федерального бюджета и финансированию федеральных служб и агентств;
- контроль исполнения поручений, выданных федеральным службам и агентствам Президентом либо Правительством РФ;
- назначение и освобождение от должностей заместителей руководителей федеральных служб и агентств, а также руководителей территориальных органов федеральных служб и агентств;
- координация деятельности государственных внебюджетных фондов.

К *функциональным обязанностям государственных федеральных служб* относятся:

- контроль и надзор в установленной сфере деятельности;
- специальные функции в области обороны, государственной безопасности, защиты и охраны государственных границ РФ, борьбы с преступностью, общественной безопасности;
- подготовка индивидуальных правовых актов во исполнение федеральных законов, актов Президента и Правительства, нормативно-правовых актов федерального министерства.

*Федеральные агентства* и их государственные служащие осуществляют в установленной сфере деятельности следующие функции:

- оказание государственных услуг;
- управление государственным имуществом;
- исполнение правоприменительных функций (кроме функций контроля и надзора);
- издание индивидуальных правовых актов в пределах своей компетенции во исполнение федеральных законов, актов и поручений Президента и председателя Правительства РФ, федерального министерства;
- ведение реестров, регистров и кадастров.

Федеральное агентство не вправе осуществлять нормативно-правовое регулирование в установленной сфере деятельности.

Функции деятельности государственных служащих министерств, федеральных служб и агентств, их полномочия, включая полномочия по оперативному решению кадровых вопросов и организации деятельности органа исполнительной власти, порядок взаимоотношений между ними отражены в Положениях о министерствах (службах, агентствах). В Положениях отражены общие положения, полномочия, организация деятельности министерств и подведомственных ему федеральных служб и агентств (см. официальные сайты в Интернете).\*

### **Контрольные вопросы**

1. Раскройте цели и задачи системы управления человеческими ресурсами общества. На каких принципах управления выстраивается эта система?
2. Что является объектом и субъектом управления человеческими ресурсами?
3. Какие отношения возникают между объектом и субъектом в системе управления человеческими ресурсами?
4. Какие методы управления человеческими ресурсами предлагает современная теория и практика менеджмента?
5. Каковы причины активного вмешательства государства в УЧР в условиях рыночных преобразований?
6. Управление человеческими ресурсами обществ базируется на государственной социальной политике. В чем суть

*этой политики, какие сферы жизнедеятельности людей она охватывает, какие принципы и приоритеты воплощает?*

- 7. Какие процедуры и социальные программы реализуются на всех уровнях УЧР в рамках государственной социальной политики?*
- 8. Что понимается под социальными инфраструктурой и структурой? Какова их роль в социально воспроизводственном процессе?*
- 9. Какие направления (стадии) воспроизводства человеческих ресурсов существуют? Каким содержанием они наполнены?*
- 10. Каковы цели и задачи государственной кадровой политики как важнейшего элемента системы УЧР?*
- 11. Назовите субъект и объект государственной кадровой политики, раскройте их качественные особенности.*
- 12. В чем суть кадровых отношений и процессов?*
- 13. Каковы особенности федеральной и региональной кадровой политики?*
- 14. Перечислите основные проблемы, существующие в сфере формирования государственной кадровой политики. Назовите принципы регулирования кадровых процессов.*
- 15. В чем суть реализации государственной кадровой политики по направлениям кадровое управление, обеспечение рыночной экономики, кадровая работа?*

## **Тема 26. Внутрифирменная система управления человеческими ресурсами (кадровый и социально-производственный процессы)**

Человек как личность в реальной жизни является представителем множества социальных институтов, в том числе трудового коллектива. Концепция развития человека лежит в основе и внутрифирменного управления людьми современной организации, ее социальной и кадровой политики. Как и на макроуровне, люди (теперь работники), их способности и потенциал являются наиболее ценными активами

организации. Они рассматриваются в качестве источника конкурентного преимущества организации и выгод.

В самых общих чертах *суть управления человеческими ресурсами* сводится к формированию таких производительных способностей человека, которые наиболее полно соответствовали бы требованиям, предъявляемым к качеству рабочей силы на конкретном рабочем месте, созданию таких социально-экономических и производственных условий, при которых происходило бы максимальное использование способностей работника к данному труду. В процессе потребления рабочей силы происходит дальнейшее развитие этих способностей, проверяется соответствие условий использования человеческих ресурсов потребностям работников. Набирая рабочую силу, администрация организации формирует трудовой потенциал, неповторимую структуру коллектива. Каждый работник, обладая личным трудовым потенциалом, стремится реализовать свои потенциальные возможности, интересы и потребности. В результате этого он может войти в состав коллектива в качестве определенного слагаемого (со знаком «+»), вычитаемого (со знаком «-») и множителя (со знаком «х»). В последнем случае работник с трудовым потенциалом побуждает других работников эффективнее использовать их личный трудовой потенциал и сам испытывает такое же воздействие. С течением времени трудовой потенциал работника и организации меняется, что связано с внедрением новой техники, технологий, заменой устаревшего оборудования, ликвидации неэффективных рабочих мест, улучшением условий труда и т. д.

Трудовой потенциал организации (предприятия) — сложное и многоструктурное социально-экономическое образование, включающее следующие компоненты: кадровый, профессиональный, квалификационный и организационный.

*Кадровая составляющая* включает в себя:

- а) профессиональные знания, умения и навыки, определяющие профессиональную компетентность (квалификационный потенциал) работников;
- б) познавательные способности (образовательный потенциал). Развитие и совершенствование кадровой составляющей трудового потенциала (человеческого фактора) происходит под влиянием роста образовательного, профессионального, культурного и технического уровней рабочей силы.

При этом к кадрам организации относятся работники, обладающие профессиональной способностью к труду, имею-

щие специальную подготовку (в отличие от человеческих ресурсов организации, обладающих «общей» способностью к труду). Однако современной организации нужны и те и другие, она сама определяет механизмы (методы, способы и средства) развития человеческих ресурсов — кого-то из работников набирает со стороны в качестве профессионально подготовленной рабочей силы, а в кого-то вкладывает средства, предоставляя профессиональные знания и навыки в определенной сфере деятельности.

*Профессиональная составляющая* трудового потенциала предприятия (коллектива) определяется изменениями в характере и содержании труда под влиянием НТП, который обуславливает появление новых и отмирание старых профессий, усложнение функционального содержания трудовых операций. Эта составляющая выступает как система требований, предъявляемых к трудовому потенциалу работников, но реализуемая через набор и структуру рабочих мест.

*Квалификационная составляющая* определяется качественными изменениями в трудовом потенциале (рост умений, знаний, навыков) и отражает прежде всего изменения в его личностной составляющей.

*Организационная составляющая* связана с эффективным использованием трудового потенциала каждого работника и эффективным функционированием трудового коллектива в целом, последовательным и целенаправленным формированием условий, способствующих реализации потенциальных возможностей человека и приобретению им новых качеств и способностей. Кроме того, организационная составляющая определяет напряженность (интенсивность) использования индивидуальных трудовых потенциалов в течение регламентированного рабочего времени. В свою очередь интенсивность труда влияет на количественную характеристику трудового потенциала. Высокая организация и культура труда (четкость, ритмичность, согласованность трудовых усилий, удовлетворенность работников своим трудом) способствуют эффективному использованию как трудового потенциала работника, так и коллектива (предприятия).

В целом администрация предприятия при формировании трудового потенциала (в том числе его кадровой составляющей) должна отвечать на следующие вопросы:

- сколько работников, какой квалификации, в течение какого времени и в каком месте будут заняты;

- каким образом можно привлечь нужных и сократить излишних работников без серьезных социальных издержек;
- как использовать работников в соответствии с личностным потенциалом;
- как поддержать соответствие знаний занятых и запросов производства и обеспечить их развитие для выполнения новых, более сложных и актуальных задач;
- каких затрат потребует осуществление запланированных мероприятий для решения задачи формирования трудового потенциала коллектива.

Отправной точкой для решения задачи формирования трудового потенциала является анализ спецификации работ и личностных спецификаций.

*Спецификация работ* (их описание) позволяет установить предъявляемые данным видом деятельности требования к знаниям и умениям (в российской практике применяются должностные инструкции, которые недостаточно конкретизированы и имеют рекомендательный характер).

*Личностная спецификация* отражает требования к личностным и деловым качествам работника, который будет занят определенным видом деятельности (в российской практике должностные инструкции содержат лишь формальные требования, прежде всего уровень образования и стаж).

С помощью такого анализа определяется степень несоответствия между необходимым и имеющимся трудовым потенциалом. Управление трудовым потенциалом предприятия имеет целью свести к минимуму это несоответствие, и следовательно, долю нереализованных возможностей рабочей силы.

Оценка имеющихся на предприятии человеческих ресурсов (трудового потенциала) базируется на использовании следующей информации:

- объективные характеристики работников (пол, возраст, место жительства);
- структурные характеристики (структура работников по уровню квалификации, продолжительности занятости на данном предприятии, соотношение численности рабочих, специалистов и руководителей);
- спецификация работ и личностная спецификация;
- текучесть и другие характеристики мобильности;
- продолжительность рабочего времени и характер трудовых отношений работников с данным предприятием;

- потери рабочего времени по различным причинам;
- величина и структура трудового вознаграждения и других видов доходов работников предприятия;
- величина и структура социального пакета и иных видов компенсаций.

Кроме того, для планирования трудового потенциала предприятие дополнительно анализирует:

- имеющиеся и готовящиеся к вводу рабочие места с учетом сменности работы;
- прогнозы изменения трудовой нагрузки;
- проекты организационно-технических мероприятий по модернизации и реконструкции системы рабочих мест;
- штатное расписание, планы замещения штатных должностей, ротации и карьеры работников;
- планы высвобождения излишней численности работников;
- планы развития человеческих ресурсов.

На практике данный анализ осуществляется неоднократно и с разной степенью детализации, что позволяет обеспечить необходимую степень вариантности и должную степень устойчивости предлагаемых решений по достижению или поддержанию количественного и качественного соответствия трудового потенциала предприятия его стратегическим целям и задачам.

Анализ разных сторон деятельности предприятия в целях формирования необходимого трудового потенциала свидетельствует о необходимости целенаправленного управления человеческими ресурсами, ключевым моментом которого являются разработка и осуществление предприятием обоснованной *кадровой политики* в рамках выбранной стратегии (сокращения численности человеческих ресурсов при одновременном повышении их качества, стабилизации численности человеческих ресурсов и их качества и т. п.).

Стратегия предприятия в сфере управления человеческими ресурсами (формирования трудового потенциала) представляет собой согласованный набор элементов, показанных в табл. 5.2.

На практике элементы стратегии тесно взаимосвязаны (например, повышение качества человеческих ресурсов обычно ведет к повышению расходов на них, и наоборот).

При этом стратегии определяют основные параметры конкретных мероприятий и в кадровой политике предприятия, их приоритетность, временной интервал и поэтапность

Таблица 5.2

## Элементы стратегии предприятия в сфере управления человеческими ресурсами

Циклы развития предприятия	Параметры трудового потенциала (человеческих ресурсов) предприятия		
	Численность рабочей силы	Качество и структура рабочей силы	Затраты на воспроизводство рабочей силы
Рост	Увеличение	Повышение качества	Увеличение расходов (инвестиций)
Стабилизация	Стабилизация	Стабилизация качества	Стабилизация расходов (инвестиций)
Спад	Сокращение	Снижение качества	Сокращение расходов (инвестиций)

реализации, соотношение собственной деятельности предприятия и внешних привлекаемых ресурсов (например, собственной подготовки кадров или привлечение сторонних учебных заведений), ресурсное обеспечение, включая финансирование.

Наряду с целевым и стратегическим выделяют *тактический уровень кадровой политики*, который связан с разработкой и реализацией целевых программ, бюджетов и планов предприятия, которые в совокупности увязывают ожидаемые результаты в сфере управления человеческими ресурсами (формирования трудового потенциала), конкретными исполнителями и выделяемыми средствами.

Целевые программы, бюджет и планы определяют границы (параметры сдерживания) деятельности предприятия, позволяют взаимоувязывать разные стороны деятельности предприятия в сфере управления человеческими ресурсами через программно-целевые, финансовые и технико-экономические показатели. Программы предприятия создают си-

стему приоритетных направлений и форм использования трудового потенциала для достижения выбранной стратегии.

Классификация целевых программ предприятия в сфере управления человеческими ресурсами представлена в табл. 5.3.

Таблица 5.3.

**Классификация целевых программ предприятия в сфере  
управления человеческими ресурсами**

Тип программы	Цель программы		
	Стабилизация и текущее функционирование работников	Реструктуризация и реформирование состава и структуры работников	Развитие человеческих ресурсов (работников)
Объектные	— программы обеспечения безопасности руководителей, адаптации молодых специалистов, охраны здоровья работников и т. п.; — программы по работникам отдельного филиала, подразделения и т. п.		
Функциональные	— программы найма работников, подготовки и повышения квалификации и т. п.		
Проблемно-ориентированные	— программы совершенствования материального стимулирования, автоматизации системы управления трудом и т. п.		

Первую группу (по типу) составляют узкоспециализированные программы по отдельным объектам, функциям и проблемам. Они ориентированы на конкретные группы работников, обычно по социальным и профессионально-квалификационным признакам, и дополнительно структурируются по уровням управления предприятия.

Функциональные программы разрабатываются для конкретного этапа жизненного цикла работников предприятия, проблемно-ориентированные нацелены на определенные проблемы управления человеческими ресурсами.

На практике не всегда удается выделить целевые программы, узкоспециализированные по объекту, функциям и проблемам, по этой причине могут разрабатываться так называемые *смешанные программы* повышения квалификации молодых специалистов, набора работников для конкретного подразделения предприятия, снижения текучести кадров

среди руководителей предприятия, реструктуризации, стабилизации и развития человеческих ресурсов.

Механизм согласования финансовых и экономических показателей в сфере управления человеческими ресурсами (формирования трудового потенциала) представлен на рис. 5.1.



Рис. 5.1. Взаимосвязь показателей бюджета предприятия и плана по человеческим ресурсам

Таким образом, управление человеческими ресурсами на уровне организации можно определить как стратегический и логически последовательный подход к управлению наиболее ценным активом организации — людьми, которые коллективно и индивидуально вносят свой вклад в достижение стратегических и текущих задач организации. *Основная цель управления человеческими ресурсами* состоит в развитии организационной способности достигать успеха за счет эффективного использования людей.

Управление человеческими ресурсами направлено прежде всего на:

- помощь организации в приобретении и удержании необходимой квалифицированной и мотивированной рабочей силы;
- максимизацию и развитие внутренних способностей людей — их вклада, потенциала и статуса на рынке труда путем создания возможностей для обучения и постоянного развития;
- развитие высокоэффективных рабочих систем, которые включают четко структурированные процессы найма и отбора, системы компенсаций и стимулов на основе результатов труда, а также деятельность по обучению и развитию управленческих кадров, связанную с потребностями организации;
- создание климата, способствующего становлению эффективных и гармоничных партнерских отношений между менеджерами и их подчиненными, основанного на атмосфере сотрудничества и взаимного доверия;
- культивирование среды, благоприятной для командной работы, и обеспечение гибкости процессов;
- создание условий для оценки и вознаграждения людей по результатам их действий и достижений;
- создание условий для проведения политики равных возможностей применительно ко всем сотрудникам организации;
- поддержание и совершенствование физического и морального благополучия работников.

*Основные функции внутрифирменной системы УЧР* определяются следующими процедурами, выполняемыми как линейными менеджерами, так и специалистами по человеческим ресурсам:

1. *Организация деятельности* — процесс развития организации, которая обеспечивает выполнение всех требуемых функций, комбинируя их таким образом, что-

бы способствовать интеграции и кооперации, гибко реагирующих на изменения и способствующих развитию эффективных процессов коммуникаций и принятия решений.

2. *Социально-трудовые отношения.* Улучшение качества социально-трудовых отношений посредством формирования обстановки доверия, развития более позитивного психологического климата.
3. *Обеспечение ресурсами.* *Планирование человеческих ресурсов* — планирование будущей потребности в человеческих ресурсах с точки зрения количества, квалификации и компетентности, формирование и выполнение планов по удовлетворению этих потребностей с использованием процедур *найма* и *отбора*, позволяющих привлечь нужное количество людей, соответствующих требованиям компании.
4. *Управление эффективностью труда.* Достижение максимальных результатов работы компаний, команд и индивидуальных работников путем управления эффективностью и проведения оценки труда в рамках согласованных целей и требований к компетентности, оценка эффективности и повышение уровня производительности, определение и удовлетворение потребностей в обучении и развитии.
5. *Развитие человеческих ресурсов.* *Обучение на организационном и индивидуальном уровнях* — систематическое развитие бизнеса по принципу обучающейся организации, предоставление возможностей для обучения работников и развития их способностей, карьерного роста и повышения статуса работника на рынке труда.
6. *Управление системами вознаграждения* — развитие структур и систем оплаты труда на основе равенства, справедливости и прозрачности.
7. *Система взаимоотношений* — управление формальными и неформальными отношениями с профессиональными союзами и поддержание этих отношений.

Как известно, на протяжении последних 100 лет место управления людьми в системе менеджмента многократно изменялось, пересматривались взгляды, подходы и теоретические базисы ученых и практиков, работавших в этой сфере. Совершенствование производственных, информационных и управленческих технологий, а также глобальная переоценка индивидуальных и общечеловеческих ценностей позволили наиболее близко подойти к решению центральной пробле-

мы человечества — преодолению противоречий между человеком и организацией. Однако одного осознания возможности решения проблемы недостаточно, чтобы она была решена на самом деле, необходимо еще и знание о том, как это сделать, умело и уместно (в соответствии с обстановкой) использовать соответствующие технологии и методы для управления людьми.

Зарождение внутрифирменного управления человеческими ресурсами и введения термина «Human Resource Management» на западе было связано с потребностью выделить эту область управления в особую сферу управленческой деятельности по причине того, что человек — не только объект и цель управления, но и дефицитный ресурс развития организации. Введение термина «УЧР» связано с изменением ориентиров кадровой политики организации, ее стремлением перейти к наиболее полному и рациональному использованию человеческого потенциала в условиях возрастания конкуренции, роста стоимости рабочей силы, изменения трудового законодательства. Люди стали рассматриваться как капитал, который при необходимых инвестициях в его развитие может обеспечить организации желаемые доход и выгоду.

Первые модели УЧР в организации были созданы в 80-х гг. XX в. — «модели соответствия» Мичиганского университета и гарвардская. «*Модель соответствия*» говорит о том, что УЧР и структура организации должны регулироваться так, чтобы соответствовать организационной стратегии. Это соответствие должно обеспечиваться типовыми процессами, выполняемыми любой организацией, — отбора (соответствие имеющихся в наличии человеческих ресурсов рабочим местам), аттестации (управление показателями деятельности), вознаграждения (стимулирование показателей работы), развития (развитие высококачественных работников). *Гарвардская модель* УЧР основана на убеждении, что из-за многих трудностей необходима более широкая, всесторонняя и стратегическая перспектива для человеческих ресурсов организации. Эти трудности создали потребность в некой долгосрочной перспективе управления людьми и взгляде на людей скорее как на потенциальный актив, чем как на переменные затраты. Представители этой школы первыми подчеркнули, что основная роль УЧР принадлежит менеджерам среднего звена, все управленческие решения и действия влияют на характер отношений между организацией и ее работниками. Преимуществом этой модели является

то, что она учитывает интересы всех групп влияния, признает важность компромисса между интересами владельцев и работников, расширяет влияние работников, организацию работы и стиля руководства на нижнем уровне на управление человеческими ресурсами, признает влияние окружения на выбор руководством стратегии, УЧР — это дело руководителей в целом, а не частная функция отдела персонала.

Целый ряд академических авторов Великобритании расширили американскую концепцию УЧР (гарвардскую модель) до понимания того, что:

- 1) организация способна интегрировать вопросы УЧР в свои стратегические планы, обеспечивая согласованность различных аспектов УЧР и позволяя руководителям среднего звена учитывать перспективы УЧР при принятии решений;
- 2) необходимая для достижения согласованных целей приверженность работников должна быть поведенческой и позиционной;
- 3) поведение руководителей должно обеспечивать высокое качество товаров, услуг и управления человеческими ресурсами, включая вложение средств в получение качественных сотрудников;
- 4) организационная структура должна быть функционально гибкой и адаптивной, чтобы справляться с нововведениями и переменами на рынке;
- 5) стратегии работы с человеческими ресурсами следует интегрировать в стратегическое планирование бизнеса и использовать для усиления соответствующей организационной культуры;
- 6) УЧР как процесс может быть жестким и мягким; жесткий рассматривает работников как ресурс, которым нужно управлять столь же рационально, как любым другим ресурсом для получения максимального дохода, мягкий вариант считает работников ценным активом и источником конкурентного преимущества благодаря их приверженности, адаптивности, высокому уровню мастерства и качества работы;
- 7) ключевыми особенностями УЧР являются различные формы гибкости, построение команды, организационная культура;
- 8) гарвардская модель УЧР лучше описывает структуру и создает стратегию в сложных организациях, где перспективный аспект этой модели уменьшен, а аналитический расширен;

- 9) УЧР поможет открыть на практике привилегии менеджмента, так как акцент смещается с отношений между менеджером и профсоюзом на отношения между работниками и руководителями (от коллективизма к индивидуализму), при этом центр участвует в делах менеджеров среднего звена;
- 10) функция обучения и развития персонала получает новый размах и признается центральным элементом бизнеса и менеджмента; менеджеров по персоналу все чаще называют менеджерами по человеческим ресурсам;
- 11) внедрение УЧР в практику включает в себя стратегическую интеграцию, разработку согласованного и последовательного набора методов для службы занятости и достижение приверженности, что требует высокого уровня компетентности менеджеров на всех уровнях управления, сильной и эффективной службы по управлению человеческими ресурсами, укомплектованной людьми, ориентированными на бизнес. Этим критериям трудно удовлетворять, особенно когда предлагаемая УЧР-культура вступает в конфликт с корпоративной культурой и традиционными установками и поведением руководителей. Разработка интегрированных стратегий (бизнеса и УЧР) сложна в компаниях, где отсутствует реальное восприятие стратегического направления, а приоритеты отдаются получению финансовых результатов и поддержанию прочного финансового состояния; здесь вопросы человеческих ресурсов уходят на второй план;
- 12) если организации существуют для достижения целей (для чего они и существуют) и этих целей можно достичь только с участием людей (что, безусловно, так), то забота менеджеров о приверженности ценностям фирмы и высоких показателях работы у этих людей не является чем-то противоестественным, и свойственна не только идее УЧР, но и управлению персоналом. Значение имеет, как руководители обращаются с людьми и что они дают им взамен.

Концепция УЧР, основанная на развитии человеческого потенциала, может дать положительные результаты при управлении людьми на внутрифирменном уровне в связи с наличием обоюдных обязательств и по причине тех изменений, которые произошли в управлении людьми в связи с изменениями окружения, в которой действует организация — ры-

нок, социально-экономическая и кадровая политика государства, те обязательства, гарантии и риски, которые берут на себя представители бизнеса и руководители хозяйствующих структур, участвуя в реализации государственной политики занятости в качестве работодателей — субъектов социально-трудовых отношений на внешнем и внутреннем рынках труда.

Подводя итог, можно сказать, что сегодня не существует универсальной модели УЧР. Тем не менее современные менеджеры, работающие в постиндустриальных организациях, где большую часть занятых составляют интеллектуальные работники, выделяют основные отличительные характеристики внутрифирменной системы УЧР, выступающей в качестве новой парадигмы управления людьми:

- УЧР подчеркивает важность формирования приверженности миссии и ценностям компании;
- УЧР основывается на осознании необходимости стратегического соответствия — интегрирования кадровой и организационной стратегии;
- эта деятельность поддерживается и стимулируется высшим руководством;
- внедрение системы УЧР и ответственность за результаты возлагаются на линейных руководителей;
- УЧР вносит измеримый вклад в формирование и удержание конкурентного преимущества и фокусируется на создании дополнительной ценности, особенно для акционеров;
- УЧР представляет собой всеобъемлющий и целостный подход к реализации взаимно поддерживающих принципов и методов формирования внутрифирменной кадровой политики, т. е. разработку целостной системы политики и практики в области управления человеческими ресурсами;
- особое внимание уделяется формированию организационной культуры компании;
- УЧР ориентировано на результат, подчеркивает необходимость постоянного движения вперед, к новым рубежам, чтобы компания всегда была готова к решению новых задач;
- трудовые отношения имеют скорее унитаристский, чем плюралистский характер, и ориентируются скорее на индивидуальных работников, чем на коллектив в целом;

- организация процессов функционирования человеческих ресурсов основана на принципах органичности и децентрализации с введением гибких ролей, концентрации на процессе (т. е. способах функционирования, особенно тех, которые выходят за традиционные организационные рамки) и имеет более высокий уровень командной работы, построенной на принципах гибкости;
- особое значение приобретают качественное обслуживание потребителей и достижение высокого уровня потребительской удовлетворенности;
- дифференцированная система вознаграждения на основе результатов труда, компетентности, личного вклада или квалификации.

Согласно этой парадигме, внутрифирменное управление человеческими ресурсами (как всеобъемлющая и целостная система) должно воплощать в себе социальную и кадровую внутрифирменную политику, которую организация собирается применять в процессе управления людьми с использованием определенных принципов. На основе политики УЧР формируются методы управления человеческими ресурсами и способы принятия решений относительно работников. Политика УЧР выражает как общие, так и частные (относительно отдельных аспектов) принципы УЧР. Генеральная политика определяет, как организация исполняет социальные обязательства перед работниками, относится к ним, какова система ценностей. Последнее может быть явно или неявно связано с такими понятиями, как:

- *равенство* (справедливое, без дискриминации при приеме на работу и продвижении обращение с работниками, защита отдельных работников от несправедливых решений менеджеров, наличие справедливой оплаты труда);
- *уважение* (учет личных обязательств и самоуважение работников при планировании работы);
- *условия труда* (их улучшение, достижение равновесия между работой и личной жизнью для усиления мотивации и результативности, обеспечение здоровых, безопасных условий труда).

Таким образом, у организации всегда есть обязательства перед коллективом. Кадровая политика в системе УЧР определяет подход, который организация применяет при найме, профессиональном обучении и продвижении работников по службе.

Социальная политика организации в системе УЧР может разрабатываться по целому ряду направлений (сфер):

- отношение работников и работодателей (аналог кадровой политики);
- трудовая занятость;
- равные возможности;
- управление разнообразием;
- вознаграждения;
- развитие работников;
- вовлеченность и участие;
- новые технологии;
- охраны труда и безопасность;
- отношение к преследованиям.

Особенности каждого представленного вида политики (области проведения) учитываются при разработке и реализации социальной политики зарубежными компаниями<sup>1</sup>.

Социальный процесс воспроизводства человеческих ресурсов (этапы) и процедуры управления этим процессом, связанные с особенностями формирования, развития, распределения и эффективного использования занятых работников и их трудового потенциала, представлены в табл. 5.1 и приложении 6.

### **Контрольные вопросы**

1. *Что должны учитывать современные фирмы при планировании человеческих ресурсов (формировании трудового потенциала)?*
2. *Из каких составляющих складывается трудовой потенциал работника? Какое практическое значение имеет разграничение потенциалов работника?*
3. *В чем суть управления человеческими ресурсами (через оценку трудового потенциала работника)?*
4. *Из чего складывается трудовой потенциал предприятия и с чем связаны его изменения?*
5. *Что включает в себя кадровая составляющая трудового потенциала предприятия?*
6. *Какая составляющая трудового потенциала предприятия выступает как система требований, предъявляемых к трудовому потенциалу работников?*

---

<sup>1</sup> Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. — М., 2007.

7. *С чем связаны качественные изменения трудового потенциала предприятия и от чего зависит эффективность его использования?*
8. *Для чего и с использованием какой информации на предприятиях делается анализ имеющегося трудового потенциала?*
9. *В чем суть кадровой политики предприятия и какие кадровые стратегии оно осуществляет?*
10. *С какими мероприятиями связан тактический уровень кадровой политики предприятия?*
11. *Раскройте содержание основных целей и задач УЧР.*
12. *Опишите суть «модели соответствия» УЧР.*
13. *Раскройте содержание гарвардской модели УЧР.*
14. *В чем заключается вклад британских ученых в развитие концепции УЧР?*
15. *Раскройте основные характеристики системы УЧР.*
16. *Раскройте основные процессы (функции) кадровой составляющей системы УЧР.*
17. *Каковы особенности социальной политики организации и процесса воспроизводства человеческих ресурсов?*

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение 1

#### **Концепция демографического развития Российской Федерации на период до 2015 года**

Концепция демографического развития Российской Федерации на период до 2015 года (далее — Концепция), разработанная на основе указа Президента Российской Федерации от 10 января 2000 г. № 24 «О Концепции национальной безопасности Российской Федерации», представляет собой систему взглядов, принципов и приоритетов *в сфере регулирования демографических процессов.*

Концепция должна служить *ориентиром для органов государственной власти, местного самоуправления* при решении вопросов, касающихся *рождаемости, оказания поддержки семье, здоровья, продолжительности жизни, миграции* и иных аспектов демографического развития.

#### **1. Цели и задачи демографического развития**

*Целями демографического развития Российской Федерации* являются стабилизация численности населения и формирование предпосылок к последующему демографическому росту.

Задачами демографического развития Российской Федерации являются:

- в области укрепления здоровья и увеличения ожидаемой продолжительности жизни:
  - увеличение ожидаемой продолжительности жизни населения;
  - увеличение продолжительности здоровой (активной) жизни;
  - улучшение репродуктивного здоровья населения;
  - улучшение качества жизни хронически больных и инвалидов;
- в области стимулирования рождаемости и укрепления семьи:
  - создание предпосылок для повышения рождаемости;

- всестороннее укрепление института семьи как формы гармоничной жизнедеятельности личности;
- создание условий для самореализации молодежи;
- обеспечение адресной социальной защиты семьи, включая предоставление материальной помощи при рождении ребенка;
- в области миграции и расселения:
  - регулирование миграционных потоков в целях создания действенных механизмов замещения естественной убыли населения Российской Федерации;
  - повышение эффективности использования миграционных потоков путем достижения соответствия их объемов, направлений и состава интересам социально-экономического развития Российской Федерации;
  - обеспечение интеграции мигрантов в российское общество и формирование толерантного к ним отношения.

В области укрепления здоровья и увеличения продолжительности жизни населения определены следующие приоритеты:

- укрепление здоровья детей и подростков путем развития физической культуры и спорта, организации досуга;
- улучшение репродуктивного здоровья населения путем совершенствования профилактической и лечебно-диагностической помощи;
- улучшение здоровья населения трудоспособного возраста за счет профилактики травматизма и отравлений, раннего выявления и лечения болезней системы кровообращения, новообразований и инфекционных заболеваний;
- сохранение здоровья пожилых людей за счет предупреждения сердечно-сосудистых, онкологических, эндокринных и инфекционных заболеваний.

Для эффективной профилактической работы необходимы объединение и координация действий органов государственной власти всех уровней, общественных объединений, религиозных и благотворительных организаций по пропаганде здорового образа жизни и возрождению системы массового санитарно-гигиенического просвещения при активной поддержке, прежде всего средств массовой информации. Благотворительные акции и инициативы в этой области мо-

гут стать существенным резервом в борьбе с факторами преждевременной и предотвратимой смертности населения.

## **II. Приоритеты демографического развития в области укрепления здоровья и увеличения продолжительности жизни населения**

В области охраны и укрепления здоровья граждан предусматриваются совершенствование организации и развитие государственных и негосударственных форм оказания населению специализированной медицинской помощи, включая использование высоких медицинских технологий, в том числе в рамках федеральных целевых программ.

Для оказания медицинской помощи тяжелооболеченным городским и сельским жителям, включая применение дорогостоящих медицинских технологий, необходимы дальнейшее развитие и укрепление федеральных медицинских учреждений здравоохранения, а также обеспечение работы в сельских местностях выездных поликлинических бригад, развитие сети реабилитационных (восстановительных) отделений центральных районных больниц, а также больниц и отделений медико-социальной помощи.

Особого внимания требуют соответствующие программы обеспечения ранней диагностики и качественного лечения нарушений репродуктивного здоровья населения, прежде всего подростков, развития новых подходов к их гигиеническому и нравственному воспитанию, подготовке к семейной жизни.

В целях проведения медико-социальной реабилитации отдельных категорий населения необходимо развитие новых форм медико-социального обслуживания, в том числе сети домов ночного пребывания, в которых предусматривается оказание социально-психологической, юридической помощи гражданам, находящимся в трудной жизненной ситуации, не имеющим места жительства и работы.

## **III. Приоритеты демографического развития в области стимулирования рождаемости и укрепления семьи**

В области стимулирования рождаемости и укрепления семьи определены следующие приоритеты:

- формирование системы общественных и личностных ценностей, ориентированных на семью с двумя и более детьми;

- повышение материального благосостояния, уровня и качества жизни семьи;
- создание социально-экономических условий, благоприятных для рождения, содержания и воспитания нескольких детей;
- обеспечение работникам, имеющим детей, условий, благоприятствующих сочетанию трудовой деятельности и выполнению семейных обязанностей;
- повышение воспитательного потенциала семьи;
- разработка и реализация стратегии развития доступных форм семейного обустройства детей-сирот, в том числе детей-инвалидов.

Обеспечение условий для улучшения материального положения семей предполагает разработку и принятие мер по дальнейшей стабилизации ситуации на рынке труда, повышение уровня заработной платы.

В целях обеспечения благоприятных условий для укрепления семьи необходимо дальнейшее развитие законодательства, регламентирующего трудовые отношения, а также совершенствование системы выплаты пособий гражданам, имеющим детей, в том числе повышение размеров пособий и обеспечение их адресности. При этом размеры пособий, а также налоговые вычеты должны дифференцироваться с учетом материальных условий семьи и ее социального положения.

Поддержка молодых семей в регионах предполагает улучшение их жилищных условий в случае рождения ребенка, выделение безвозмездных субсидий и использование механизма льготного кредитования в зависимости от числа детей в семье.

#### **IV. Приоритеты демографического развития в области миграции и расселения**

В области миграции и расселения определены следующие приоритеты:

- привлечение иммигрантов в Российскую Федерацию, в первую очередь из государств — участников Содружества Независимых Государств, а также из Латвии, Литвы, Эстонии;
- создание экономических условий для сокращения эмиграционного оттока и сохранения научно-технического, интеллектуального и творческого потенциала Российской Федерации;

- проведение комплекса правовых, организационных и финансовых мер, направленных на легализацию и адаптацию иммигрантов в Российской Федерации;
- совершенствование законодательства, касающегося защиты прав вынужденных мигрантов и регулирования миграционных процессов.

Необходимо разработать новые подходы к регулированию иммиграционных потоков, способствующих замещению естественной убыли населения Российской Федерации, к стимулированию иммиграции в Российскую Федерацию и общественно полезной интеграции мигрантов с учетом их возрастных, половых характеристик, уровня здоровья, профессиональной квалификации.

Необходимо также обеспечить сохранение численности населения в важных в геополитическом отношении регионах Российской Федерации, в том числе путем привлечения рабочей силы из других районов страны на временной, ротационной основе, создания условий для возвращения в Российскую Федерацию эмигрантов, являющихся высококвалифицированными специалистами.

В целях регулирования внутренней миграции должны быть разработаны меры, направленные на повышение территориальной мобильности рабочей силы, а также механизмы поддержания жизнедеятельности и экономического развития субъектов Российской Федерации.

#### **V. Информационное обеспечение реализации Концепции**

Реализация Концепции предполагает использование данных текущего учета населения, итогов предстоящей переписи населения, выборочных обследований и данных создаваемого Государственного регистра населения Российской Федерации. Важную роль в реализации информационного обеспечения демографического развития должны играть средства массовой информации. Регулярное подробное освещение в средствах массовой информации таких тем, как здоровый образ жизни, активная гражданская позиция, оптимистическое мировоззрение, рациональные стереотипы поведения населения в различных жизненных ситуациях, а также повышение общественного престижа устойчивой семьи с несколькими детьми, ответственное отношение к своему здоровью и здоровью членов семьи — важнейшая составляющая успешной реализации Концепции.

Необходимо также развивать систему информирования населения о возможных опасностях для жизни и здоровья, связанных с наиболее распространенными заболеваниями, эпидемической обстановкой, стихийными бедствиями и техногенными авариями, появлением на рынке опасных для здоровья товаров, а также о мерах предупреждения вредных воздействий на здоровье человека, в том числе с использованием образовательных программ.

Эта работа должна постоянно и последовательно проводиться средствами массовой информации, федеральными и региональными информационными структурами органов государственной власти.

#### **VI. Механизм реализации Концепции:**

- объединение усилий государства и общества, направленных на выработку единых подходов к сохранению и укреплению демографического потенциала Российской Федерации;
- координация действий органов власти на федеральном, региональном и муниципальном уровнях, направленных на улучшение демографической ситуации в стране;
- разработка и реализация мероприятий, в том числе федеральных и региональных целевых программ, направленных на решение основных задач, сформулированных в Концепции.

## Приложение 2

**Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации**

Концепция государственной миграционной политики (далее — Концепция) представляет собой систему основных принципов и приоритетов федеральных органов государственной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере регулирования миграционных процессов, а также механизмы и формы их реализации.

Концепция учитывает основные положения Комплексного плана мероприятий по регулированию миграционных процессов в Российской Федерации и Федеральной миграционной программы, утвержденной указом Президента Российской Федерации от 9 августа 1994 г. № 1668 «О Федеральной миграционной программе».

Концепция определяет основы государственной миграционной политики с учетом общегосударственных интересов, интересов субъектов Российской Федерации на основе соблюдения основополагающих прав и свобод человека и гражданина.

Государственная миграционная политика Российской Федерации основывается на общепризнанных принципах и нормах международного права и международных договорах Российской Федерации, положениях Конституции Российской Федерации и выражается в федеральных законах и нормативно-правовых актах, законах и нормативно-правовых актах субъектов Российской Федерации, договорах и соглашениях между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации, в деятельности федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Концепция призвана стать ориентиром для федеральных органов государственной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации при реализации государственной миграционной политики в Российской Федерации.

## 1. Цели и задачи государственной миграционной политики

*Основными целями государственной миграционной политики Российской Федерации* являются преодоление негативных последствий миграционных процессов, регулирование миграционных потоков, создание условий для беспрепятственной реализации прав мигрантов, обеспечение баланса прав и законных интересов коренного населения, мигрантов и лиц, ищущих убежища на территории России.

При реализации миграционной политики перед федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, общественными объединениями стоят следующие задачи:

- 1) в политической и государственно-правовой сфере:
  - выработка государственных мер раннего предупреждения конфликтов в регионах, связанных с притоком мигрантов, их обустройством и интеграцией в местную среду;
  - достижение согласия между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации о разграничении полномочий по вопросам регулирования миграционных процессов и допустимых инструментах реализации миграционной политики;
  - принятие федеральных законов и иных нормативно-правовых актов Российской Федерации для ликвидации имеющихся пробелов в сфере регламентирования миграционных процессов, свободы передвижения, выбора места жительства и пребывания граждан Российской Федерации, иностранных граждан и лиц без гражданства, использования иностранной рабочей силы;
  - разрешение противоречий между федеральными законами, нормативно-правовыми актами Российской Федерации и законами, нормативно-правовыми актами субъектов Российской Федерации, регулирующими миграционные процессы и смежные вопросы;
  - согласование интересов российского государства и субъектов Российской Федерации при разработке и реализации миграционных программ и принятии оперативных мер, затрагивающих интересы мигрантов;

- защита и обеспечение законных прав и интересов мигрантов;
  - снятие противоречий между органами государственной власти Российской Федерации и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в области миграционной политики;
- 2) в социально-экономической сфере:
- регулирование миграционных процессов с учетом социально-экономической ситуации в регионах, уделяя особое внимание ситуации на рынках труда, жилья, развитию социальной, культурно-бытовой и инженерной инфраструктур;
  - создание условий для приема и размещения мигрантов, их обустройства;
  - учет миграционной нагрузки в отдельных регионах при формировании федерального бюджета и бюджетов субъектов Российской Федерации;
  - учет традиций хозяйствования и природопользования, экологической обстановки при регулировании миграционных потоков в регионах;
  - рациональное использование трудового потенциала, опыта хозяйственной деятельности и квалификации мигрантов;
  - разработка и реализация региональных и межрегиональных программ социально-экономического развития;
  - развитие государственных систем коммуникации и информации в целях информирования потенциальных мигрантов о ситуации в регионах;
  - содействие общественным организациям мигрантов;
- 3) в области внешней политики:
- выработка и осуществление на межгосударственном уровне механизмов решения проблем вынужденных мигрантов (беженцев, лиц, ищущих убежище, и вынужденных переселенцев);
  - сотрудничество государств — бывших республик СССР — в предотвращении и мирном разрешении этнополитических и региональных конфликтов;
  - заключение межгосударственных договоров и соглашений Российской Федерации по регулированию межгосударственных миграций и обмену соответ-

ствующей информацией с заинтересованными странами происхождения мигрантов, прибывающих в Россию;

- присоединение России к межгосударственным соглашениям о правах трудящихся — мигрантов;
  - достижение межгосударственных и межправительственных договоренностей Российской Федерации (в первую очередь с сопредельными государствами) по упрощению приграничной торговли, облегчению культурных, бытовых и иных контактов;
  - содействие реализации прав зарубежных российских соотечественников на полноправное социально-политическое, экономическое и культурное развитие в странах проживания и обеспечение духовных и иных связей с Россией;
  - реализация международных и двусторонних соглашений о защите национальных меньшинств;
- 4) в духовной сфере:
- объективное информирование населения Российской Федерации о специфике психологии мигрантов (особенно вынужденных), мотивации и проблемах мигрантов, сложностях их адаптации;
  - формирование и распространение идей духовного единства, дружбы народов, общественного и международного согласия, культивирование чувства российского и национального патриотизма;
  - распространение знаний об истории и культуре народов России и стран нового зарубежья;
  - учет национальных обычаев, традиций и обрядов мигрантов, принадлежащих к национальным меньшинствам.

## II. Принципы миграционной политики

Государственная миграционная политика Российской Федерации основывается на следующих *принципах*:

- согласования государственных интересов России и интересов субъектов Российской Федерации;
- обеспечения прямого действия Конституции Российской Федерации и применения федеральных законов в области регулирования миграционных процессов и защиты законных прав мигрантов на территории субъектов Российской Федерации;

- единообразного применения в субъектах Российской Федерации федеральных стандартов в области обеспечения прав и свобод человека и гражданина, лиц, принадлежащих к национальным меньшинствам, защиты законных прав мигрантов;
- недопустимости дискриминации мигрантов по признаку расы, национальности, языка, происхождения, места жительства, отношения к религии, пола, социальной принадлежности, убеждений;
- дифференцированного подхода к регулированию различных видов миграций (добровольных (вынужденных), внешних (внутренних), законных (нелегальных), на постоянное (временное) проживание, российских граждан (иностранцев и апатридов) и др.);
- стимулирования рационального территориального распределения вынужденных мигрантов;
- квотирования приема беженцев и предоставления временного убежища.

### III. Основные направления государственной миграционной политики Российской Федерации

1. *Предупреждение, предотвращение и минимизация негативных последствий стимулированных миграционных потоков.*

Важнейшим направлением предупреждения вынужденных миграций из-за пределов России и незаконной иммиграции является учет правового и социально-экономического положения соотечественников в установлении Россией двусторонних отношений с государствами нового зарубежья.

Органы государственной власти Российской Федерации будут содействовать скорейшему заключению и практической реализации межгосударственных соглашений, регулирующих процессы переселения граждан, гарантирующих их права и обязанности органов государственной власти по содействию добровольному переселению.

Органы государственной власти Российской Федерации и субъектов Российской Федерации будут оказывать содействие в получении соотечественниками, проживающими в государствах СНГ и Балтии, объективной информации об условиях переезда и проживания в Российской Федерации.

Нарушение прав и свобод человека и гражданина является важнейшей причиной возникновения потоков перемещен-

ных лиц на территории России. Органы государственной власти Российской Федерации и субъектов Российской Федерации будут пресекать попытки таких нарушений, действуя в рамках законодательства России и субъектов.

Особое внимание органы государственной власти Российской Федерации и субъектов Российской Федерации будут уделять соблюдению прав меньшинств, учитывая вступление Российской Федерации в 1998 г. в европейскую Рамочную конвенцию (договор) по защите прав национальных меньшинств.

*2. Интеграция на новом месте вынужденных переселенцев из-за пределов России, перемещенных лиц и беженцев.*

Интеграция на новом месте вынужденных мигрантов предполагает:

- учет коренных интересов затрагиваемых ими групп населения. Следует избегать противопоставления вынужденных мигрантов местному населению при оказании помощи вынужденным мигрантам, развитии инфраструктуры в районах их компактного расселения. Важно учитывать этническую, культурную, языковую и конфессиональную дистанцию между вынужденными мигрантами и местным населением;
- приемлемый для субъектов и вынужденных мигрантов выбор места жительства последних. Концентрация вынужденных мигрантов в густонаселенных, экономически депрессивных, экологически неблагополучных районах или иноэтнической среде может препятствовать их интеграции в местное общество и создать дополнительную напряженность в отношениях с местным населением;
- создание материальных условий и помощь в реализации гарантируемых государством основных прав и свобод. Основными направлениями являются разработка и осуществление жилищных программ (выделение земельных участков, оказание помощи и предоставление субсидий, льготное налогообложение и кредитование), содействие в поисках работы и переподготовке, поощрение предпринимательской инициативы, обеспечение реального доступа к правовым, медицинским и пенсионным услугам, образованию интегрируемых лиц, различная помощь их общинам. Наиболее эффективное увязывание программ помощи

с программами экономического развития субъектов, позволяющих комплексно решать проблемы интеграции вынужденных мигрантов и социально-экономического развития региона;

- информационное обеспечение местных властей и населения о проблемах адаптации вынужденных мигрантов. Властные и административные структуры, неправительственные организации, ассоциации вынужденных мигрантов должны опираться на систему образования, средства массовой информации для того, чтобы местное население относилось с большим пониманием к проблемам и правам интегрируемых лиц.

В ряде субъектов Российской Федерации продолжают действовать законы и иные нормативные акты, противоречащие федеральному законодательству, в том числе Федеральному закону «О вынужденных переселенцах», ограничивающие права и свободы граждан Российской Федерации, включая право на свободу передвижения и выбора места жительства, владения и распоряжения собственностью и др. По-прежнему распространена практика неправового ограничения прав и свобод граждан.

*3. Пресечение незаконной иммиграции в Российскую Федерацию в тесной координации усилий федеральных властей, властей субъектов и приграничных регионов Российской Федерации с зарубежными государствами.*

Органы государственной власти Российской Федерации примут все необходимые меры по совершенствованию законодательства о правовом положении иностранных граждан и лиц без гражданства, находящихся на территории России, использовании иностранной рабочей силы. Особое внимание будет уделено разработке механизмов депортации лиц, незаконно находящихся на территории России.

Органы государственной власти Российской Федерации будут тесно координировать с органами государственной власти субъектов Российской Федерации свои действия на межгосударственном уровне по решению проблем так называемых «разделенных народов», имея в виду облегчение процесса пересечения государственной границы, информационных, культурных, экономических и иных контактов между представителями этих народов.

Реализация мер по сокращению и предупреждению незаконной внешней миграции требует активизации работы по

определению правового положения иностранных граждан и лиц без гражданства, ищущих убежище в России, и развития системы иммиграционного контроля.

*4. Регулирование внешнетрудовой миграции, обеспечение социальной защиты трудящихся мигрантов.*

Федеральным органам власти и органам власти субъектов Российской Федерации необходимо осуществлять меры по контролю за целесообразностью привлечения и использования иностранной рабочей силы, направленные на защиту отечественного рынка труда, обеспечение приоритетного права российских граждан на занятие трудовых вакансий, квотирование привлечения и использования иностранной рабочей силы, соблюдение работодателями целевого использования иностранных работников, условий трудовых контрактов и норм трудового законодательства и международных норм в отношении трудящихся-мигрантов, борьбу с нелегальной трудовой миграцией и, как следствие, с использованием демпинговой рабочей силы из-за границы, легализацию ее въезда и контроль за своевременным выездом иностранных работников по завершении работы, принятие мер по депортации иностранцев, принятых на работу с нарушением действующего законодательства.

*5. Осуществление контроля федеральными органами власти и органами власти субъектов Российской Федерации необходимо за целесообразностью привлечения и использования иностранной рабочей силы, направленного на защиту отечественного рынка труда, обеспечение приоритетного права российских граждан на занятие трудовых вакансий, квотирование привлечения и использования иностранной рабочей силы, на соблюдение работодателями целевого использования иностранных работников, условий трудовых контрактов и норм трудового законодательства и международных норм в отношении трудящихся-мигрантов, борьбу с нелегальной трудовой миграцией и, как следствие, с использованием демпинговой рабочей силы из-за границы, легализацию ее въезда и контроль за своевременным выездом иностранных работников по завершении работы, принятие мер по депортации иностранцев, принятых на работу с нарушением действующего законодательства.*

*6. Совершенствование и развитие форм и методов государственного содействия в трудоустройстве российским гражданам за границей, регулирование процессов вербовки и найма*

*российских работников, контроль и надзор за организациями-лицензиатами, направляющими российских граждан за границу для работы по найму, социальной защитой последних, включая социальное и медицинское страхование, обеспечение принципа равного обращения в области труда с работниками принимающего государства.*

Органы государственной власти Российской Федерации будут способствовать развитию взаимовыгодного миграционного обмена, в том числе и в области трудовой миграции, с приграничными государствами на основе действующего трудового законодательства Российской Федерации.

Субъекты Российской Федерации вправе регулировать социально-экономические миграции исходя из складывающейся социально-экономической, экологической обстановки и иных обстоятельств в рамках федерального законодательства и законодательства субъектов.

В отдельных субъектах приняты законы и иные нормативно-правовые акты, предоставляющие преференции выходцам из этих регионов, лицам, переселяющимся из северных регионов России, военнослужащим и т. д. В ряде субъектов приняты ограничительные меры, препятствующие притоку мигрантов из других субъектов Российской Федерации и из-за ее пределов. Преференции или ограничения для отдельных категорий мигрантов должны быть законодательно оформлены и четко артикулированы в региональных миграционных программах, иных подзаконных актах и не могут противоречить федеральному законодательству.

Органы государственной власти Российской Федерации будут стремиться к расширению возможностей субъектов Российской Федерации по самостоятельному регулированию миграционных процессов на их территории в пределах их компетенции, в том числе путем заключения соответствующих договоров и соглашений.

7. *Содействие добровольному возвращению в места постоянного проживания внутренних перемещенных лиц* предполагает:

- наличие индивидуального и свободно выраженного желания заинтересованного лица вернуться в место постоянного проживания;
- поддержку со стороны государства процесса возвращения. Такая поддержка должна включать разработку и

- реализацию программ организованного возвращения, обеспечения минимально необходимых социально-экономических условий для жизни, поддержку общественных объединений возвращающихся лиц;
- гарантии физической безопасности. Государство обеспечивает физическую безопасность возвращающихся лиц на стадиях переезда и обустройства. В ситуациях вооруженного конфликта это предполагает достижение и реализацию политического урегулирования, гарантии безопасности со стороны центральных, местных властей района возвращения и международных организаций, планирующих и выполняющих программы возвращения;
  - постконфликтную реабилитацию, включающую информационные кампании по укреплению доверия, содействию диалогу, созданию толерантного общественного мнения, недискриминации и соблюдению прав и свобод человека и гражданина, прав национальных меньшинств;
  - наличие исчерпывающей и объективной информации о состоянии дел в регионе возвращения. Федеральные и местные власти не должны препятствовать получению такой информации, в том числе из независимых источников.

Важную роль играют международные и неправительственные организации, наблюдающие за положением в области прав человека и личной безопасностью (особенно в районах обострения межэтнических отношений).

#### **IV. Формы и механизмы реализации государственной миграционной политики**

К ведению Российской Федерации в области государственной миграционной политики относятся:

- установление основ, формулирование целей и задач государственной миграционной политики с учетом национальных интересов Российской Федерации;
- регулирование и защита законных прав мигрантов, включая лиц, принадлежащих к национальным меньшинствам;
- принятие и изменение федеральных законов, регулирующих правовое положение различных категорий мигрантов, контроль за их соблюдением;

- координация деятельности федеральных органов государственной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации, межправительственных, международных и общественных организаций;
- разработка, принятие и реализация соответствующих федеральных программ;
- реализация обязательств Российской Федерации по международным договорам и соглашениям, развитие международного сотрудничества в области миграции;
- другие предметы ведения, определенные Конституцией Российской Федерации и федеральными законами.

Государственное управление и контроль в области миграционной политики в регионах Российской Федерации на федеральном уровне осуществляются Правительством Российской Федерации и специально уполномоченным на то федеральным органом исполнительной власти (Федеральной миграционной службой России).

В совместном ведении Российской Федерации и субъектов Российской Федерации в сфере государственной миграционной политики находятся:

- разработка основных направлений реализации государственной миграционной политики с учетом интересов субъектов;
- обеспечение соответствия конституций, уставов, законов и иных нормативных актов субъектов Российской Федерации Конституции Российской Федерации и федеральным законам в данной сфере;
- защита законных прав мигрантов, в том числе принадлежащих к национальным меньшинствам;
- участие в разработке федерального законодательства;
- участие в разработке федеральных программ.

Координационным органом, обеспечивающим согласованные действия заинтересованных федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации по реализации единой государственной миграционной политики, является Правительственная комиссия по миграционной политике.

Вне пределов ведения и полномочий Российской Федерации по предметам совместного ведения Российской Федерации и субъектов Российской Федерации последние обладают всей полнотой государственной власти, включая принятие законов и иных нормативных актов, разработку,

принятие и выполнение региональных миграционных и иных программ.

Органы государственной власти Российской Федерации будут приветствовать принятие субъектами Российской Федерации в пределах ведения последних законодательных актов, регулирующих права мигрантов в объеме не меньшем, чем предусмотрено федеральным законодательством. Одновременно будет развернута работа по выявлению дискриминационных норм по отношению к мигрантам, заложенных в законодательстве субъектов и приведению их в соответствие с федеральным законодательством.

Государственное управление и контроль в сфере миграционной политики в субъектах Российской Федерации осуществляются органами исполнительной власти субъектов и специально уполномоченными на то федеральными органами исполнительной власти.

При разработке и реализации государственной и региональной миграционной политики органы исполнительной власти Российской Федерации и субъектов Российской Федерации сотрудничают в рамках их компетенции с международными организациями, в первую очередь с УВКБ ООН, МОМ, ОБСЕ (БДИЧ).

Органы государственной власти Российской Федерации и субъектов Российской Федерации поощряют сотрудничество с негосударственными организациями.

Российская Федерация осуществляет государственный мониторинг миграционной обстановки в регионах России, сопредельных территориях России и зарубежных государств, включающий сбор, анализ информации, прогнозирование ситуации и проведение научно-исследовательских работ. Результаты анализа информации и рекомендации доводятся до сведения органов государственной власти Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, а также общественности и средств массовой информации.

Мероприятия по реализации миграционной политики Российской Федерации отражаются в Федеральной миграционной программе, иных федеральных целевых программах, региональных программах федеральных органов исполнительной власти, соответствующих программах субъектов Российской Федерации.

В разработке и реализации государственной миграционной политики наряду с ФМС России призваны участвовать

следующие федеральные органы исполнительной власти: Минрегион России, Миннац России, Минсотрудничество России, Минюст России, МВД России, Минэкономики России, Минфин России, МИД России, Минтруд России, Минздрав России, Минобразования России, Минкультуры России, МИД России, МЧС России, Государственный земельный комитет Российской Федерации, Государственный комитет Российской Федерации по строительной, архитектурной и жилищной политике, Госкомпечати России, ВГТРК и другие заинтересованные органы<sup>1</sup>.

Для реализации государственной миграционной политики Правительство Российской Федерации при формировании проектов федерального бюджета ежегодно предусматривает средства на финансирование соответствующих мероприятий.

---

<sup>1</sup> Названия федеральных органов исполнительной власти даны на 09.08.1994 г.

## Приложение 3

**Концептуальные основы образовательной политики Российской Федерации на современном этапе**

Концептуальные основы образовательной политики РФ раскрывают национальную доктрину образования на период до 2025 года и определяют приоритеты и меры по модернизации образования.

**I. Тенденции мирового развития системы образования**

Образовательная политика, отражая общенациональные интересы в сфере образования и предъявляя их мировому сообществу, учитывает вместе с тем общие тенденции мирового развития. К числу основных современных тенденций мирового развития, обуславливающих существенные изменения в системе образования, относятся:

- ускорение темпов развития общества и, как следствие, необходимость подготовки людей к жизни в быстро меняющихся условиях;
- переход к постиндустриальному, информационному обществу, значительное расширение масштабов межкультурного взаимодействия, в связи с чем особую важность приобретают факторы коммуникабельности и толерантности;
- возникновение и рост глобальных проблем, которые могут быть решены лишь в результате сотрудничества в рамках международного сообщества, что требует формирования современного мышления у молодого поколения;
- демократизация общества, расширение возможностей политического и социального выбора, что вызывает необходимость повышения уровня готовности граждан к такому выбору;
- динамичное развитие экономики, рост конкуренции, сокращение сферы неквалифицированного и малоквалифицированного труда, глубокие структурные изменения в сфере занятости, определяющие постоянную потребность в повышении профессиональной квалификации и переподготовке работников, росте их профессиональной мобильности;

- рост значения человеческого капитала, который в развитых странах составляет 70–80% национального богатства, что обуславливает интенсивное, опережающее развитие образования как молодежи, так и взрослого населения.

Новые цивилизационные вызовы закономерно приводят многие страны к новому «образовательному буму», волне глубоких реформ систем образования — это происходит в таких странах, как США и Великобритания, Китай, страны Восточной Европы, Юго-Восточной Азии и Южной Америки и т. п. Проводимые за рубежом образовательные реформы ориентированы на текущие и перспективные потребности общества, эффективное использование ресурсов, в том числе самих систем образования.

Россия не может и не должна оставаться в стороне от подобных общемировых тенденций. Отечественная система образования призвана поддержать место России в ряду ведущих стран мира, ее международный престиж как страны, которая всегда отличалась высоким уровнем культуры, науки, образования. Этот престиж должен найти свое выражение не только в общественном признании, но и в активном экспорте образовательных услуг. Особое значение в этом отношении имеют развитие плодотворного сотрудничества и сохранение общего образовательного пространства со странами СНГ, образовательная поддержка соотечественников за рубежом. В условиях России необходимость перемен в сфере образования связана также с рядом внутренних важнейших социально-экономических и социокультурных факторов.

## II. Цели и задачи модернизации образования

Модернизация образования — политическая и общегосударственная, общественная и общенациональная задача, она не должна и не может осуществляться как ведомственный проект.

Во всех развитых странах образовательные реформы были успешны, если проводились сильной государственной властью совместно с обществом. Интересы общества и государства в области образования далеко не всегда совпадают с отраслевыми интересами самой системы образования, а потому проработка и обсуждение направлений модернизации и развития образования не должны и не могут замыкаться в рамках образовательного сообщества и ведомства.

Цель модернизации образования состоит в создании механизма устойчивого развития системы образования, обеспечения ее соответствия вызовам XXI века, социальным и экономическим потребностям развития страны, запросам личности, общества, государства.

Для достижения указанной цели необходимо решение следующих приоритетных задач:

- обеспечение государственных гарантий доступности и равных возможностей получения полноценного образования;
- достижение нового современного качества дошкольного, общего и профессионального образования;
- формирование в системе образования эффективных нормативно-правовых и организационно-экономических механизмов привлечения и использования ресурсов;
- повышение социального статуса и профессионализма работников образования, усиление их государственной и общественной поддержки;
- развитие образования как открытой государственно-общественной системы на основе распределения ответственности между субъектами образовательной политики и повышения роли всех участников образовательного процесса — обучающегося, педагога, родителя, образовательного учреждения.

Одной из основ современной образовательной политики должны стать социальная адресность и сбалансированность социальных интересов. При определении задач модернизации образования и этапов ее осуществления необходимо четко определить, в чьих интересах осуществляются те или иные изменения (обучающихся, семьи, педагогов, образовательных учреждений, других социальных институтов, экономики, государства, общества в целом) и каких ответных мер потребует осуществление этих шагов со стороны заинтересованных субъектов и структур.

Модернизация образования нуждается в серьезной политической, правовой и социально-экономической поддержке со стороны Президента России, Правительства РФ, Федерального Собрания, полномочных представителей Президента России, руководства субъектов Российской Федерации, всего российского общества. Ориентиры и стратегические цели модернизации образования должны вырабатываться и достигаться в процессе постоянного широкого взаимодей-

ствия образовательной системы с представителями национальной экономики, науки, культуры, здравоохранения, всех заинтересованных ведомств и общественных организаций, родителями и работодателями. Модернизацию образования (выстраивая новые образовательные модели) необходимо проводить с учетом регионального опыта и местных условий развития образования.

Разработка и осуществление модернизации образования нуждаются в широком общенациональном общественном обсуждении, поскольку это затрагивает практически каждую российскую семью. Суть изменений в образовании, их цели, направления, методы должны регулярно разъясняться населению, а результаты общественного мнения и дискуссии пристально изучаться и учитываться при планировании и проведении модернизации образования.

### **III. Приоритеты образовательной политики**

*Обеспечение государственных гарантий доступности качественного образования.*

Конституция Российской Федерации гарантирует права граждан на образование. Однако в современной сложной социально-экономической ситуации эти гарантии не всегда соблюдаются. Государство должно в полной мере обеспечить их выполнение, создав правовые и экономические условия для:

- реально бесплатного полного среднего образования в пределах государственного стандарта и бесплатного образования других уровней в предусмотренных законом пределах;
- равного доступа всех граждан России к образованию разных уровней;
- выбора образовательного учреждения и образовательных программ вне зависимости от места жительства и уровня доходов семьи;
- получения образования в соответствии с установленными государственными стандартами, гарантирующими приемлемое для общества качество образовательных программ.

Доступность качественного образования означает также государственные гарантии: а) обучения на современной учебно-материальной базе с использованием современного оборудования и учебной литературы; б) обучения в условиях, гарантирующих защиту прав и личности обучающегося в образовательном процессе, его психологическую и физическую

кую безопасность; в) социально-педагогической и психолого-педагогической помощи семье, ранней диагностики резервов развития ребенка (физических и психологических); г) бесплатного пользования обучающимися фондами государственных библиотек, посещения музейных и клубных государственных и муниципальных учреждений культуры.

Модернизация образования — масштабная акция государства, осуществляемая при активном содействии общества. Она должна привести к достижению нового качества российского образования, которое определяется прежде всего его соответствием актуальным и перспективным запросам современной жизни страны.

Основные направления и меры по реализации образовательной политики:

1. Придание муниципальным учреждениям общего образования статуса государственного образовательного учреждения путем передачи их в ведение субъектов Российской Федерации, предусмотрев возможность делегирования государственных полномочий в этой сфере на муниципальный уровень, а также:

- осуществление мер по постепенному переходу к долевному финансированию дошкольных образовательных учреждений и передачу в ведение субъектов Российской Федерации финансирования и реализацию программ дошкольного образования;
- разработку нормативно-правовой базы для соучредительства образовательных учреждений субъектами Российской Федерации и органами местного самоуправления, в том числе образовательных комплексов «школа — детский сад».

2. Обновление содержания образования и совершенствование механизмов контроля за его качеством:

- принятие государственных стандартов общего образования;
- обновление содержания общего образования, его нагрузка, ориентация на потребности личности и современной жизни страны, экспериментальная отработка нового содержания общего образования;
- введение профильного обучения в старшей ступени общеобразовательной школы;
- формирование и приведение в действие прозрачной и эффективной независимой от органов управления образованием государственно-общественной системы аттестации и контроля качества образования;

- экспериментальная отработка форм единого государственного экзамена и других форм контроля качества образования.
3. Совершенствование структуры и увеличение бюджетного финансирования образования:
- увеличение финансирования образования из федерального бюджета не менее чем на 25% в год в реальном выражении и не менее чем на 10% из бюджетов территорий;
  - выделение и последовательное увеличение доли бюджетных средств, направляемых на развитие образования (приобретение оборудования и информационных ресурсов, повышение квалификации преподавателей, финансирование научных исследований и экспериментальных инновационных площадок). Эти средства должны составлять не менее 15% от объема соответствующего бюджета на уровне профессионального образования и не менее 7,5% на уровне общего образования;
  - поэтапный переход на нормативное финансирование образовательных учреждений. Экспериментальная отработка моделей нормативного финансирования и других организационно-экономических механизмов, обеспечивающих доступность и качество образования, эффективное использование средств, направляемых в образование;
  - ликвидация задолженностей государственных и муниципальных образовательных учреждений, накопившихся в результате неисполнения бюджетных обязательств и недофинансирования обязательств по платежам за коммунальные услуги.
4. Усиление социальной направленности системы образования:
- введение государственных минимальных социальных стандартов в образовании;
  - принятие чрезвычайных государственных мер по борьбе с беспризорностью, асоциальным поведением детей и молодежи, социальным сиротством;
  - обеспечение адресной социальной поддержки обучающихся из малообеспеченных семей, числа инвалидов, сирот и оставшихся без попечения родителей;
  - создание системы государственного образовательного кредитования, субсидирования для расширения возможностей получения детьми из малообеспеченных семей среднего и высшего профессионального образования;

- расширение доступности дошкольного образования с адресной поддержкой малообеспеченных семей;
- принятие системы мер, направленных на обеспечение равного доступа к качественному образованию;
- разработка и реализация целевой межведомственной программы «Образование и здоровье».

5. Всесторонняя поддержка сельских и поселковых школ, их приоритетная информатизация и обеспечение учебным оборудованием, совершенствование их образовательного процесса и материально-технической базы, оптимизация их сетевой координации на базе образовательно-производственных и социально-культурных комплексов.

6. Структурная и институциональная перестройка профессионального образования, усиление его ориентации на федеральный и местные рынки труда:

- обеспечение приоритетной государственной поддержки ведущих вузов и научных школ, в том числе через создание федеральных научно-образовательных центров, обеспечение интеграции академической, вузовской и отраслевой науки;
- создание многоуровневых и многопрофильных учреждений начального и среднего профессионального образования, развитие системы профессиональных колледжей, выполняющих функции первой ступени высшего образования, как основы профессионального образования в малых городах;
- развитие системы образования взрослых и непрерывного профессионального образования, концентрация переподготовки высвобождающегося и незанятого населения в учреждениях начального и среднего профессионального образования;
- введение системы мер, обеспечивающих реализацию государственных приоритетов в профессиональном образовании (целевой госзаказ, возвратные субсидии);
- создание системы прогнозирования перспективной потребности в квалифицированных кадрах в разрезе профессий и территорий, совершенствование на этой основе формирования государственных заказов учреждениям профессионального образования.

7. Обеспечение экономической самостоятельности и разнообразия форм образовательных учреждений (организаций), ресурсной привлекательности системы образования путем внесения поправок в Гражданский, Бюджетный и Налоговый кодексы РФ и другие нормативные акты, налоговое

стимулирование юридических лиц и граждан, инвестирующих в образование или оказывающих им безвозмездную поддержку.

8. Повышение социального статуса, государственной поддержки и профессионального уровня работников образования:

- введение системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений с уровня субъектов Российской Федерации;
- установление минимальной ставки оплаты педагогических работников на уровне не ниже прожиточного минимума;
- введение надбавок, стимулирующих высокие результаты педагогической работы, а также надбавок молодым специалистам и за продолжительность непрерывной работы в образовательных учреждениях;
- отказ от единой тарифной сетки и переход на отраслевую систему оплаты труда работников образования;
- создание отраслевой пенсионной системы работников образования и совершенствование системы пенсионного обеспечения различных категорий педагогических работников;
- предоставление отсрочки от призыва на действительную военную службу молодым специалистам-педагогам на время их работы в учреждениях общего и начального профессионального образования, детских домах и интернатах;
- разработка и принятие федеральной межведомственной программы «Педагогические кадры России», интенсивная переподготовка педагогических и управленческих кадров за счет средств бюджетов по направлениям модернизации образования.

9. Принципиальное обновление системы научно-методического обеспечения образования:

- разработка и экспериментальная апробация моделей всестороннего реформирования системы подготовки и повышения квалификации педагогических кадров;
- перестройка организации педагогической науки, преодоление ее оторванности от запросов современного общества и передовой образовательной практики, повышение ее роли в поддержке, проектировании, экспертизе образовательных инноваций, обеспечении непрерывности процессов обновления образования.

10. Внедрение новых моделей содержания образования, его организации и финансирования в целях достижения качества образования и его реальной доступности для населения. Все это должно быть основано на детальном анализе регионального опыта и с учетом специфики местных условий обеспечивать достижение основных задач модернизации образования, в первую очередь — современное качество образования и его реальную доступность для населения.

11. Разработка механизмов управления инновационными проектами, выстроенными с целью реализации новых моделей в образовании. Эти модели также должны разрабатываться и внедряться с учетом региональной специфики.

12. Ориентация образования на рынок труда и требования социально-экономического развития страны.

13. Снижение темпов роста государственного бюджетного финансирования профессионального образования (при сохранении высоких темпов роста бюджетного финансирования общего образования из региональных и местных бюджетов) в связи с вытеснением форм государственного заказа контрактами конечных потребителей профессионального образования.

14. Приведение нормативно-правовой базы сферы образования в соответствие с задачами ее модернизации.

К 2010 году общество может ощутить первые результаты модернизации образования:

- рост его ресурсообеспеченности в результате эффективного перераспределения сложившихся финансовых потоков (при этом частные средства, поступающие в образование, могут возрасти с 1,3 до 2,5% ВВП);
- повышение качества общего и профессионального образования, выход массовой общеобразовательной школы на уровень современных требований и массовой профессиональной школы на уровень международной конкурентоспособности, на этой основе экспорт образовательных услуг России может составить от 2 до 3 млрд долларов;
- снижение социальной напряженности в обществе, ликвидация детской беспризорности и преступности;
- на основе повышения заработной платы работников образования до конкурентоспособного уровня будут обеспечены рост социального статуса и улучшение качественного состава педагогического корпуса, в том числе его омоложение;

- повышение конкурентоспособности и инвестиционной привлекательности российской экономики в результате опережающего обновления материально-технической базы начального и среднего профессионального образования, их адаптации к рынкам труда.

*Создание условий для повышения качества общего образования.*

Базовое звено модернизации образования — общеобразовательная школа. Модернизация школы предполагает решение ряда системных задач — нормативно-правовых, экономических и содержательных. Первостепенной из них является задача достижения нового, современного качества образования. В общегосударственном плане новое качество образования — его соответствие современным жизненным потребностям развития страны. В педагогическом плане — ориентация образования не только на усвоение обучающимся определенной суммы знаний, но и на развитие его личности, познавательных и созидательных способностей. Общеобразовательная школа должна формировать новую систему универсальных знаний, умений, навыков, а также опыт самостоятельной деятельности и личной ответственности обучающихся, т. е. современные ключевые компетенции, что и определяет современное качество содержания образования. Необходимо сохранить лучшие традиции отечественного естественно-математического образования, расширить и углубить гуманитарное образование, обеспечив формирование у учащихся адекватного представления о современном мире.

Требуется переосмысление задач воспитания как первостепенного приоритета в образовании. Воспитание должно стать не отдельным элементом внеурочного педагогического действия, а необходимой органичной составляющей педагогической деятельности, интегрированной в общий процесс обучения и развития. Важнейшие задачи воспитания — формирование гражданской ответственности и правового самосознания, российской идентичности, духовности и культуры, инициативности, самостоятельности, толерантности.

При этом необходимо подчеркнуть исключительную значимость семьи в решении задач воспитания и социализации подрастающего поколения. Школа должна эффективнее, чем сегодня, содействовать успешной социализации молодежи в обществе, ее активной адаптации на рынке труда, освоению молодыми поколениями базовых социальных способностей и умений, воспитанию гражданского сознания.

В решении этих задач важнейшую роль играет взаимодействие школы с учреждениями дополнительного образования детей, которые были и остаются одним из определяющих факторов развития склонностей, способностей и интересов, социального и профессионального самоопределения детей и молодежи.

*Создание условий для повышения качества профессионального образования.*

Государство должно вернуться в образование как гарант качества образовательных программ и услуг, предоставляемых как общеобразовательными, так и профессиональными заведениями, независимо от форм собственности.

Необходима существенная модернизация содержания и структуры профессионального образования в соответствии с требованиями основных отраслей промышленности, сферы услуг, культуры, армии, государственной службы и др. Система профессионального образования пока недостаточно сориентирована как на федеральный, так и на территориальные рынки труда, а также на перспективные потребности их развития, что подчас делает ее неконкурентоспособной.

В качестве основного фактора обновления профессионального образования выступают запросы развития экономики и социальной сферы, науки, техники, технологий. Должна быть создана система постоянного мониторинга текущих и перспективных потребностей рынка труда в кадрах различной квалификации, в том числе с учетом международных тенденций. Результаты прогнозирования потребностей рынка труда в федеральном и территориальном разрезе, а также рейтинги учреждений профессионального образования должны доводиться до населения и комментироваться в государственных СМИ.

Развитие связей между профессиональным образованием и сферой труда невозможно без создания эффективной системы трудоустройства выпускников, в том числе путем развития целевой контрактной подготовки. Необходимо формирование у всех выпускников вузов, техникумов и ПТУ умений поиска и подбора работы, включая и создание рабочих мест, открытие собственного дела.

*Формирование эффективных экономических отношений в образовании.*

В ходе модернизации образования государство будет последовательно наращивать его финансовую поддержку до нормативной потребности. В ближайшее время предстоит решить проблему погашения накопившейся задолженности

учреждений образования, возникшей в связи с их недофинансированием из бюджетов.

Вместе с тем, очевидно, что в образовании невозможно добиться высокого качества и эффективности без построения таких экономических механизмов, которые должны обеспечить фактически новые принципы и систему финансирования отрасли. В целях формирования эффективных экономических механизмов модернизации и развития образования необходимо следующее:

- введение нормативного бюджетного финансирования общего среднего и начального профессионального образования с учетом обеспечения государственных образовательных стандартов и необходимых условий образовательного процесса;
- осуществление бюджетного финансирования учреждений (организаций) высшего и в перспективе среднего профессионального образования на базе дифференцированных нормативов, отражающих характер образовательных программ и уровень подготовки абитуриентов, показанный на государственных испытаниях;
- создание системы государственного образовательного кредитования, субсидирования граждан для получения профессионального образования с целью обеспечения государственных приоритетов и поддержки студентов из малообеспеченных семей и отдаленных территорий;
- выделение средств на развитие образования в бюджетах всех уровней, включающих средства на приобретение оборудования и информационно-вычислительной техники, развитие библиотек и информационных ресурсов, а также централизованные средства на повышение квалификации преподавателей;
- достижение прозрачности межбюджетных отношений в сфере образования, изменение системы финансирования из центра расходов дотационных регионов на нужды образования, перевод соответствующих средств из трансфертов в целевые субвенции (субсидии), направляемые на места через органы казначейства;
- нормативно-правовое обеспечение экономической самостоятельности, в том числе на основе увеличения разнообразия организационно-правовых форм образовательных учреждений и организаций (путем внесения соответствующих поправок в Гражданский и Бюджетный кодексы РФ и другие нормативно-правовые акты);

- последовательная реализация принципа экономической автономии учебных заведений, включая свободу ценообразования и распоряжение собственными средствами, обеспечение прозрачности финансовой деятельности образовательных учреждений, повышение их финансово-экономической ответственности;
- создание условий для привлечения дополнительных средств в учреждения образования, широкое использование льгот, в том числе налоговых, на частные вложения в образование (по подоходному налогу, освобождение от налогообложения благотворительных пожертвований, предоставление права предприятиям и организациям при исчислении налога на прибыль включать расходы на подготовку и переподготовку кадров в затраты на производство и реализацию товаров и услуг);
- расширение на базе образовательных учреждений дополнительных платных образовательных услуг, в том числе для населения, как средства удовлетворения повышенного образовательного спроса и внутреннего ресурса финансирования образовательных учреждений, развития содержания и структуры образования, разнообразия рынка образовательных услуг, стимулирования инновационных образовательных процессов;
- сосредоточение переподготовки высвобождающегося и незанятого населения в учреждениях начального и среднего профессионального образования;
- создание на базе образовательных учреждений (особенно в сельской местности) культурно-образовательных, учебно-производственных, детских медико-оздоровительных центров;
- разработка и принятие комплекса мер по обновлению материально-технической базы системы образования;
- поддержка профильного учебного производства на базе образовательных учреждений;
- предоставление возможности использовать средства Федеральной программы развития образования для финансирования программ развития всех типов и видов государственных и муниципальных образовательных учреждений, направленность этой программы строго на цели развития образования.

Система образования должна быть ориентирована не только на заказ со стороны государства, но и на постоянно возрастающий общественный образовательный спрос, кон-

кретные интересы семей, местных сообществ, предприятий. Именно ориентация на реальные потребности конкретных потребителей образовательных услуг должна создать основу для привлечения в систему образования дополнительных финансовых и материально-технических ресурсов.

*Обеспечение системы образования высококвалифицированными кадрами, их поддержка государством и обществом.*

Государство рассматривает улучшение материального положения и повышение социального статуса работников образования как одну из приоритетных задач образовательной политики. Решение этой задачи предполагает существенные изменения в оплате труда педагогических и управленческих работников образования, системе педагогического образования и повышения квалификации работников образования.

Повышение профессионализма педагогов, подготовка и формирование педагогического корпуса, соответствующего запросам современной жизни, — первостепенная задача, необходимое условие модернизации системы образования России.

Для преодоления негативных тенденций в кадровом обеспечении образования, повышения социального статуса и профессионализма педагогических работников, мер их государственной поддержки должна быть разработана и реализована Федеральная межведомственная программа «Педагогические кадры России», включающая три основных направления:

1. Повышение статуса педагогического работника.

Все педагогические работники должны иметь право на:

- свободное получение профессиональной информации, связанной с образованием, предоставление субсидий для приобретения персонального компьютера и пользования Интернетом;
- свободное создание профессиональных педагогических сообществ (ассоциаций, объединений, союзов и др.) и их участие в управлении образованием, выработке принципов и направлений образовательной политики;
- бесплатное пользование фондами государственных библиотек, льготное посещение музейных и клубных государственных и муниципальных учреждений культуры и их посещение с группой детей;
- льготное первоочередное обеспечение жилой площадью в пределах социальных норм в случае признания их нуждающимися в улучшении жилищных условий в соответствии с законодательством РФ;

- получение льготных путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения с полной или частичной оплатой проезда (для работников образования, имеющих тяжелые и хронические заболевания).
2. Усиление государственной поддержки и стимулирования труда педагогических и управленческих работников образования:
- переход на оплату труда работников общего образования на уровень субъектов Российской Федерации, при этом за счет введения на нормативного финансирования должен быть зафиксирован обязательный надтарифный фонд, дающий возможность образовательному учреждению гибко устанавливать надбавки и доплаты в целях стимулирования качества работы и привлечения кадров, пользующихся повышенным спросом на рынке труда;
  - повышение в ближайший период минимальной тарифной ставки педагогических работников до уровня не ниже прожиточного минимума, доведение средней заработной платы учителя до уровня средней по промышленности;
  - отказ от ЕТС в сфере образования, переход на систему оплаты труда педагогических работников с учетом специфики образовательной отрасли;
  - введение целевых надбавок молодым специалистам на первые 3 года педагогической деятельности, за продолжительность непрерывной работы в образовательных учреждениях, а также стимулирующих высокие результаты педагогической деятельности;
  - принятие закона об отсрочке призыва в ряды Вооруженных Сил для выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования, получивших педагогическую специальность, на время их работы на штатных должностях с полной учебной нагрузкой педагога, воспитателя, мастера производственного обучения в учреждениях общего и начального профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, детских домах и интернатах;
  - создание отраслевой пенсионной системы работников образования и совершенствование системы пенсионного обеспечения различных категорий педагогических работников;

- создание отраслевой системы медицинского и социального страхования работников образования на современной страховой основе;
  - формирование отраслевой системы ипотечного кредитования приобретения жилья;
  - закрепление нормативно-правовыми актами Российской Федерации льгот педагогических работников в области оплаты жилья и коммунальных услуг в сельской местности.
3. Повышение профессионализма педагогических кадров:
- преодоление ситуации, при которой сегодняшние педагогические учебные заведения готовят учителя для школы вчерашнего дня, разработка и экспериментальная апробация нескольких моделей всестороннего реформирования системы подготовки педагогических кадров — ее организации, структуры, содержания, принципов взаимосвязи с образовательной практикой и инновационными процессами в образовании, увеличение объема и повышение качества подготовки педагогических кадров для системы начального и среднего профессионального образования;
  - реорганизация и придание динамизма системе повышения квалификации работников образования за счет перевода финансирования их образовательных программ на конкурсную основу и персонализированного финансирования повышения квалификации педагога на основе его собственного выбора места дополнительного педагогического образования;
  - оплачиваемое государством повышение квалификации или переподготовка в установленных государством объемах не реже чем 1 раз в 5 лет;
  - организация и проведение всеобуча по информационным технологиям для управленческих и педагогических кадров, среди которых в настоящее время не более четверти имеют только ознакомительный уровень подготовки в области информатики;
  - реорганизация методической службы органов управления образованием, построение ее деятельности на принципах сетевой организации и маркетинга распространения передовых образовательных практик, создание разветвленной инфраструктуры методических служб в форме творческих площадок, ла-

## Приложение 4

### Социальная защита трудоспособного населения как элемент социальной политики государства<sup>1</sup>

#### I. Сущность, принципы и механизмы социальной защиты

*Социальная защита населения* — составная часть социальной политики любого государства — представляет собой систему законодательных, экономических и социальных гарантий, обеспечивающих условия для нормальной жизнедеятельности и развития всех групп населения.

Объект социальной защиты — все группы населения. Однако особые приоритеты при этом имеют его уязвимые слои — семьи с низкими доходами, инвалиды, граждане на попечении государства (престарелые, воспитанники детских домов и интернатов), жертвы социальных и межнациональных конфликтов, экологических бедствий, одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, молодежь и пожилые люди.

В последние годы в России социальную защиту населения понимают преимущественно как адресную социальную помощь трудоспособным гражданам. Между тем эффективность и масштабы социальной помощи трудоспособным непосредственно зависят от трудовой деятельности трудоспособного населения. При этом само трудоспособное население также нуждается в эффективной системе социальной защиты. Обостроте данной проблемы для России свидетельствуют данные о низкой продолжительности жизни, высоком уровне заболеваемости и смертности в трудоспособном возрасте, травматизме на производстве и ухудшении условий труда, безработице и ее застойном характере, высоких масштабах критической зоны рынка труда, расширении сферы низкооплачиваемых работников.

Как справедливо подчеркивает Л. Эрхард, поддержка трудоспособных обеспечивает благосостояние всех. Именно поэтому социальная защита трудоспособного населения представляет собой важнейшее направление социальной помощи любого государства.

<sup>1</sup> Материал подготовлен совместно с А.В. Чирковой.

бораторий перспективного опыта, педагогических мастерских на базе инновационных образовательных учреждений и педагогических практик;

- создание эффективной системы подготовки и повышения квалификации руководителей общеобразовательных учреждений, введение единой системы аттестации и порядка замещения руководящих должностей при наличии соответствующей квалификации;
- существенное увеличение количества целевых президентских стипендий (грантов) для поддержки молодых талантливых педагогов.

Образование может быть обеспечено высококвалифицированными кадрами только тогда, когда педагогическое образование и наука смогут занять опережающую позицию по отношению к образовательной практике.

Критериями выделения первоочередных объектов социальной защиты являются размер среднемесячного дохода на члена семьи (в сравнении с бюджетом прожиточного минимума), наличие источника средств существования (безработные, нетрудоспособные — полностью или частично), экологическое и социальное неблагополучие (жертвы социальных и межнациональных конфликтов, беженцы и перемещенные лица, жертвы и жители экологически неблагополучных территорий), потребность в помощи (беременные, ветераны войны и блокадники, освобожденные из исправительно-трудовых учреждений). Для каждой категории социально уязвимых слоев населения разрабатывается своя программа социальной защиты.

Определенные группы трудоспособного населения также могут быть первоочередными объектами социальной защиты — безработные, одинокие и многодетные родители, имеющие среднедушевой доход ниже черты бедности, беременные, жертвы социальных и межнациональных конфликтов и др.

Для каждой группы трудоспособного населения должны разрабатываться специальные программы социальной защиты. Так, например, ряд категорий трудоспособных людей нуждаются в компенсационной защите — пособия по безработице, временной нетрудоспособности, беременности и родам. В других случаях требуется проведение профилактической социальной защиты — создание благоприятных условий труда, внедрение комплекса мер по профилактике профзаболеваний и др.

*Субъекты социальной защиты населения* — государственные организации, объединения работодателей, работников, общественные организации.

Основные принципы социальной защиты населения сформулированы в Конвенциях Международной организации труда (МОТ), которые нацеливают каждое государство на предоставление социальных гарантий всему населению при различных обстоятельствах, угрожающих здоровью или материальному благополучию. При этом в Конвенциях МОТ приводятся основные виды социальной защиты, регламентируются их минимальный уровень и категории населения, на которые они должны распространяться. Национальные системы социальной защиты формируются на основе Конвенций МОТ с учетом специфики экономического, социального и культурного развития конкретной страны. Принципы социальной защиты населения таковы:

- всеобщий и обязательный характер, доступность и реальность социальных гарантий;
- социальное партнерство и солидарность всех слоев населения в решении задач социальной защиты;
- дифференцированный подход к различным группам населения исходя из их социально-экономических и демографических особенностей;
- ориентация на активный и опережающий тип социальной защиты населения, недопущение социального иждивенчества;
- сочетание обязательных и добровольных видов социального страхования, государственные гарантии стабильности системы обязательного социального страхования;
- доступность образования, здравоохранения, культуры и обеспечение старости.

*Институты и механизмы социальной защиты* включают в себя:

- обязательное социальное страхование;
- добровольное дополнительное и личное социальное страхование;
- государственную социальную помощь через предоставление пособий, выплат и льгот социально-уязвимым слоям населения;
- государственные социальные гарантии бесплатной медицинской помощи, доступности образования, культурных и оздоровительных услуг, жилья;
- услуги общественных организаций взаимопомощи (благотворительные организации, церковь, общество инвалидов и т. п.).

*Социальное страхование и социальная помощь: общее и особенное.*

Существуют два основных механизма социальной защиты населения — обязательное социальное страхование и социальная помощь. Социальное страхование охватывает преимущественно занятое население (в этом его ограниченность), социальная помощь подразумевает услуги и выплаты и другим категориям населения.

Только вместе эти два механизма могут обеспечить нормальное воспроизводство населения (человеческих ресурсов).

Кроме того, различия в социальном страховании и социальной помощи связаны с учетом (страхование) и неучетом (помощь) социальных рисков, а также с различиями в ис-

точниках финансирования: для страхования — это страховые взносы работодателей и работников, а для помощи — бюджетные ассигнования, получаемые в основном в результате налогообложения.

### *Сущность и особенности социального страхования*

*Социальное страхование* представляет собой систему правовых, экономических и организационных мер по профилактике, минимизации и компенсации отдельных видов социального риска и распространяется на работников независимо от характера и длительности выполняемой работы, системы оплаты труда, а также от того, состоят они в штате предприятия или являются внештатными работниками.

Рассмотрим функции социального страхования.

*Защитная функция* заключается в поддержании определенного материального уровня застрахованного в случае снижения его обычного уровня доходов и при возникновении непредвиденных расходов.

*Компенсирующая функция* обеспечивает возмещение ущерба в результате утраты заработка.

*Воспроизводственная функция* заключается в обеспечении застрахованному покрытия расходов, необходимых для нормальной жизнедеятельности и воспроизводства населения.

*Перераспределительная функция* состоит в разделении материальной ответственности за социальные риски между всеми застрахованными, работодателями, работодателями и застрахованными, работодателями и государством.

*Стабилизирующая функция* заключается в согласовании интересов работников, работодателей и государства по уровню социальной защиты, кругу лиц, подлежащих социальному страхованию, распределению финансовой нагрузки между социальными субъектами, участию в управлении социальным страхованием.

Социальное страхование основывается на предварительном выявлении и учете социальных рисков, при этом обеспечиваются совместная материальная ответственность и солидарность за индивидуальный риск. Например, риск безработицы связан с деятельностью трех субъектов: работника, работодателя и государства. Определенная доля риска и, следовательно, ответственности за него приходится на работника (сам выбрал определенную профессию и имеет соответствующий уровень квалификации), работодателя —

рискует при организации производства определенных товаров и услуг (может недостаточно обоснованно выбрать сферу деятельности и стратегию развития фирмы) и, наконец, государство должно также нести свою долю ответственности по риску, связанному с недостатками социально-экономической политики и законодательства.

*Социальные риски* (риск потери работником способности к труду из-за болезни и старости, несчастного случая и инвалидности и т. д.) обусловлены социальными условиями и не зависят от каждого отдельного человека. Каждый вид риска имеет свою природу и проявляется по-разному для различных групп населения, поэтому соответствующие виды социального страхования имеют свою специфику и особую форму организации. Например, основная доля риска несчастного случая на производстве и ответственности за него ложится на работодателей. Следует подчеркнуть, что социальное страхование подразумевает не только выплаты денежных компенсаций, но и предоставление определенных услуг по профилактике, лечению, реабилитации, причем именно профилактические меры зачастую определяют эффективность всей системы социальной защиты населения.

В условиях рыночной экономики все население страны подвергается различным видам риска. Однако создание общественного богатства в стране связано прежде всего с его трудоспособной частью. Она подвергается риску утраты заработка из-за отсутствия спроса на труд или риску потери работником способности к труду и др. Представленная ниже классификация видов социальных рисков и соответствующих им видов и форм социального страхования отражает основные направления социальной защиты трудоспособного населения.

Классификация видов и форм организации социального страхования:

#### I. По видам социального риска:

- в связи с болезнью;
- из-за несчастного случая на производстве;
- вследствие инвалидности;
- по причине достижения нетрудоспособного возраста;
- ввиду беременности и материнства;
- по причине безработицы;
- наступление старости;
- по случаю смерти.

## II. По степени добровольности:

- обязательное страхование от определенных видов социального риска (обязательность закрепляется в государственном законодательстве);
- добровольное (например, дополнительные пенсии из негосударственных пенсионных фондов).

## III. По внутренней организации:

- государственное;
- региональное и муниципальное;
- профессионально-отраслевое;
- международное.

## IV. По сфере действия:

- местное и частное (распространяется на определенную часть населения страны);
- всеобщее (охватывает всю территорию страны и значительные массы населения);
- международное.

Сегодня в России понятие «социальное страхование» стало более широким, чем это было в доперестроечный период. С 1991 г. Фонд социального страхования и Пенсионный фонд, а с 1993 г. Фонд обязательного медицинского страхования стали составными частями государственного социального страхования. Только в своей совокупности эти фонды составляют социальное страхование России и являются его организационно-правовыми формами.

В соответствии с новым Налоговым кодексом РФ введен единый социальный налог, зачисляемый в государственные внебюджетные фонды — Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации и Фонды обязательного медицинского страхования Российской Федерации. Налогоплательщиками являются работодатели, имеющие наемных работников, индивидуальные предприниматели, крестьянские (фермерские) хозяйства, родовые и семейные общины, а также физические лица. Налоговой базой являются личные доходы, начисленные работникам в денежной или натуральной форме, в виде предоставленных материальных, социальных или иных благ или материальной выгоды, которые определяются отдельно по каждому работнику. При этом существуют налоговые льготы и виды доходов, на которые социальный налог не распространяется. Ставки социального налога построены по регрессивной шкале.

Рассмотрим основные виды пособий, выплат и льгот, осуществляемых из государственных внебюджетных фондов социального страхования Российской Федерации.

#### **Фонд социального страхования РФ**

Средства Фонда социального страхования РФ направляются на выплату следующих пособий:

- по временной нетрудоспособности;
- по беременности и родам;
- единовременное пособие женщинам, которые в ранние сроки беременности встали на учет в женских консультациях, попали под врачебный контроль;
- по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет;
- ритуальное пособие.

Кроме того, за счет средств Фонда социального страхования:

- оплачиваются дополнительные дни отдыха, которые в соответствии с трудовым законодательством предоставляются родителям, имеющим детей-инвалидов;
- приобретаются путевки на санаторно-курортное лечение и отдых работников и членов их семей;
- предоставляется лечебное (диетическое) питание;
- частично финансируется содержание санаториев-профилакториев, санаторных и оздоровительных лагерей для детей и юношества;
- оплачивается проезд к месту лечения или отдыха и обратно.

Фонд социального страхования является специализированным финансово-кредитным учреждением при Правительстве РФ. Его средства являются государственной собственностью, не входят в состав бюджетов соответствующих уровней и изъятию не подлежат.

#### **Пенсионный фонд РФ**

Пенсионный фонд РФ предназначен для государственных пенсий, которые назначаются в соответствии с действующим на территории России законодательством, межгосударственными и международными договорами, в том числе гражданам, выезжающим за пределы Российской Федерации, а также для оказания материальной помощи престарелым и нетрудоспособным. Расходы из Пенсионного фонда можно разделить на две части — за счет страховых взносов и республиканского бюджета РФ.

### **Фонд обязательного медицинского страхования РФ**

Обязательное медицинское страхование предназначено обеспечивать всем гражданам России равные возможности в получении медицинской и лекарственной помощи. В качестве субъектов ОМС выступают граждане, страхователь, страховая медицинская организация, медицинское учреждение, федеральный и территориальные фонды ОМС.

Отчисления на ОМС собираются в рамках единого социального налога и составляют 3,6% от средств, предназначенных для оплаты труда (в Федеральный — 0,2 и территориальные фонды ОМС — 3,4%).

#### ***Социальная помощь и порядок ее оказания.***

##### ***Программы социальной помощи***

Социальная помощь распространяется на такие группы населения и виды обеспечения, которые практически невозможно осуществить на принципах социального страхования. Она предназначена для наименее защищенных и наиболее нуждающихся категорий населения и осуществляется за счет поступлений в бюджет.

Критерий выдачи пособий — оценка нуждаемости на основе учета уровня доходов и размеров собственности соответствующих лиц. Цель выдачи пособия — доведение уровня доходов лица до определенного обществом минимума. Разработка программ социальной помощи предполагает решение следующих задач:

- определение критериев нуждаемости во вспомоществовании;
- обоснование включения в программу определенных групп населения и их ранжирование;
- правовое оформление получения социальной помощи;
- обоснование размеров выплат отдельным группам граждан исходя из прожиточного минимума;
- прогноз численности населения, нуждающегося в получении социальной помощи, и соответствующей суммы в расходной части средств на социальную помощь, анализ возможности ее обеспечения и в случае дисбаланса — корректировка размеров выплат.

## **II. Трансформация социальной защиты трудоспособного населения России**

Социальная защита населения нашей страны в процессе перестройки 90-х гг. претерпела существенные качественные изменения. Россия, являющаяся в соответствии с Кон-

ституцией социальным государством, сумела в чрезвычайно сложных социально-экономических и финансовых условиях создать основы для развития полноценной системы социального обслуживания населения в рыночных условиях. В настоящее время она представляет собой систему широкого набора мер, направленных на профилактику социального неблагополучия, поддержку социально уязвимых групп населения. Трансформированы и созданы такие основные механизмы социальной защиты, как государственная социальная помощь, обеспечение, обязательное социальное, добровольное дополнительное и личное страхование.

В стране создана комплексная система социальной защиты населения, решающая задачи:

- социальной гарантии доступности и бесплатности медицинской помощи, образования, культурных и оздоровительных услуг;
- материального обеспечения людей в старости, в случаях болезни, полной и частичной потери трудоспособности, потери кормильца;
- снижения социальной напряженности в обществе;
- адаптации населения к новым социально-экономическим условиям;
- оказания социальной помощи семьям, отдельным гражданам, попавшим в трудную жизненную ситуацию;
- социальной реабилитации граждан с ограниченными возможностями и конкурентоспособностью на рынке труда;
- создания благоприятных условий для людей, нуждающихся в стационарном социальном обслуживании, а также во временном приюте;
- защиты прав и интересов детей и подростков, оставшихся без попечения родителей, профилактики правонарушений среди несовершеннолетних.

Созданная в стране система социальной защиты, по оценкам отечественных и зарубежных специалистов МОТ, Всемирного банка позволила в значительной мере сгладить последствия экономических и политических преобразований и предотвратить социальные взрывы. Вместе с тем потенциал существующей социальной защиты не соответствует потребностям в обеспечении социальных гарантий, выплат и льгот в объеме, предусмотренном российским законодательством. Государство оказалось не в состоянии полностью выполнить свои обязательства по финансированию социальной сферы и системы социальной защиты.

Крайне низкий размер большинства пособий и выплат, их несоответствие минимальным международным стандартам социальной защиты — свидетельство невысокой эффективности действующей системы. Макроэкономические показатели эффективности социальной защиты — уровень и качество жизни, состояние здоровья и продолжительность жизни, масштабы и глубина бедности — также свидетельствуют о том, что действующая система социальной защиты все меньше справляется со своими задачами и нуждается в реформировании.

К основным недостаткам системы социальных пособий, выплат и льгот, действовавших в России, можно отнести:

- уравнительный (категориальный) характер их предоставления по принципу формальной принадлежности граждан к той или иной социальной группе без учета уровня их материальной обеспеченности, т. е. практически безадресно;
- возможность получения отдельными категориями населения социальных выплат и льгот в течение длительного времени без объективной оценки нуждаемости в них;
- стимулирование социального иждивенчества, пассивности, маргинализации определенных слоев общества за счет недоучета материального положения получателей пособий и льгот и возможностей обеспечить благополучие за счет личных усилий;
- крайне низкий уровень пособий и компенсаций, задержки по их выплате, частое непредоставление предусмотренных законодательством льгот;
- отсутствие четкого разграничения полномочий, ответственности и источников финансирования по предоставлению социальных пособий и льгот между федеральными, региональными и муниципальными органами власти.

В результате сформировался весьма сложный механизм законодательного обеспечения системы социальных выплат и льгот, характеризующийся бессистемностью, несогласованностью, параллелизмом принимаемых законодательных актов по кругу получателей, перечню льгот и условиям их предоставления.

Современная практика показывает, что хотя потребность в социальной помощи, обусловленная резким падением реальных доходов населения, значительно возросла, функционирование системы социальных выплат и льгот, построенной на уравнительных (категориальных) принципах, в

современных условиях перехода к рыночной экономике оказалось крайне неэффективным. В результате распределение социальных пособий, льгот и субсидий оказывалось не в пользу беднейших слоев населения. Зачастую социальные пособия, выплаты и льготы попадали в семьи с нормальным материальным положением.

В России насчитывалось около 150 различных видов социальных выплат, льгот, пособий, дотаций за счет бюджетных средств, охватывающих более 200 различных категорий населения. Доля населения, имеющих право на какую-либо пособие, выплату или льготу, достигала 68%, т. е. практически 100 млн человек могли претендовать на социальную помощь от государства.

О низкой эффективности действующей системы социальных выплат и льгот свидетельствует тот факт, что по оценкам Минтруда России, из общей суммы расходов на социальную помощь только около 20% попадало на семьи с доходами ниже прожиточного минимума. В развитых странах доля суммарных социальных трансфертов, получаемых семьями, живущими за чертой бедности, достигает 50%.

Низкая эффективность сложившейся системы социальной защиты в России предопределяет необходимость ее реформирования и приведения в соответствие с новыми экономическими условиями. Конкретная программа дальнейшей работы в области социальной политики определена в Плане действий Правительства, в котором выделены следующие основные задачи:

- повышение защиты социально уязвимых домохозяйств, которые не имеют возможности самостоятельного решения социальных проблем и нуждаются в государственной поддержке;
- создание необходимых условий для обеспечения всеобщей доступности и общественно приемлемого качества базовых социальных благ, услуг и гарантий;
- создание для трудоспособного населения экономических условий, позволяющих за счет собственных доходов обеспечить более высокий уровень социального потребления.

Таким образом, социальная политика должна быть направлена, с одной стороны, на создание экономических условий, позволяющих экономически активным гражданам за счет собственного труда обеспечить себе и своим семьям достойный уровень жизни, а с другой — на формирование эффективной системы социальной защиты социально уязви-

мых слоев населения, которые по объективным причинам не могут обеспечить себя самостоятельно и поэтому нуждаются в поддержке.

Из этого следует, что создание системы социальной помощи в новых экономических условиях предполагает осуществление перехода от уравнительного (категориального) принципа предоставления выплат и льгот к адресной социальной поддержке населения. Помощь будет оказываться гражданам не по их формальной принадлежности к какой-либо социальной группе населения (категории льготников), а выделяться конкретной семье с учетом ее материального положения.

Реформирование системы социальной защиты предполагает:

- переход к предоставлению выплат, пособий и льгот на основе принципа адресности, т. е. проверки материального положения семьи и оценки нуждаемости по любой выплате или льготе;
- построение системы социальных выплат, пособий и льгот на заявительной основе (предоставление льготы или выплаты семье по ее заявлению после проверки нуждаемости);
- введение персонифицированного учета социальных пособий, выплат и льгот, а также формирование единой информационной системы социальной защиты;
- ограничение срока предоставления государственной социальной помощи, перевод системы социальной защиты семей, не относящихся к категории нуждающихся, на страховую основу;
- повышение инициативы и ответственности самих граждан в вопросах социальной защиты на основе создания благоприятных условий (личное страхование дополнительных пенсий, здоровья и т. п.);
- сохранение прежних принципов оказания помощи таким категориям граждан, как инвалиды и участники Великой Отечественной войны, инвалиды I группы, граждане, пострадавшие от аварии на Чернобыльской АЭС, и др.

## Приложение 5

## Направления социальной политики государства в сфере воспроизводства человеческих ресурсов общества

Стадии воспроизводства человеческих ресурсов и структура управления воспроизводственным процессом	Виды социальной политики, обеспечивающие воспроизводство человеческих ресурсов общества
1	2
<i>1. Формирование и развитие человеческих ресурсов общества</i>	
Управление процессом естественного движения населения (рождаемости, смертности, брачных отношений)	Демографическая политика. Политика в сфере здравоохранения. Политика по делам женщин, семьи, молодежи. Организация медицинской профилактики помощи населению. Регулирование фармацевтической деятельности, качества и безопасности лекарственных средств
Управление процессами социального развития, благосостояния и защиты прав граждан	Политика социального развития, социальной помощи и защиты населения. Политика пенсионного обеспечения. Политика уровня, качества жизни и доходов населения. Политика социального страхования, минимизации и компенсации социальных рисков. Политика санитарно-эпидемиологического населения и организации курортного дела. Организация физкультуры, спорта и туризма. Политика по защите прав потребителей

1	2
Управление образовательными и культурными процессами, развитием профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации человеческих ресурсов	Образовательная политика. Научно-техническая политика. Политика развития информационных технологий и массовых коммуникаций. Инновационная политика (развитие креативных способностей человека). Политика сохранения и развития историко-культурного наследия
Управление процессами обеспечения безопасности населения, защиты его конституционных и гражданских прав	Внутренняя и внешняя политика. Политика по безопасности населения. Политика по ГО, помощи населению в ЧС, по ликвидации последствий стихийных бедствий. Политика по экологии и охране окружающей среды. Выработка конституционного и гражданского законодательства. Правоведение и государственное строительство
<i>II. Распределение и перераспределение человеческих ресурсов</i>	
Управление процессами создания рабочих мест, распределения рабочей силы по сферам и видам деятельности (регулирование рынка труда)	Социально-экономическая политика. Политика по развитию предпринимательства и торговли. Политика по развитию энергетики, транспорта и связи. Аграрная политика. Политика по природопользованию. Бюджетная и налоговая политика. Тарифная и финансовая политика. Антимонопольная политика. Региональная политика. Политика местного самоуправления

1	2
Управление процессом перераспределения рабочей силы на национальном и региональных рынках	Миграционная, политика регулирования трудовой миграции. Международная, политика по делам СНГ и связям с соотечественниками. Национальная политика
<i>III. Эффективное использование человеческих ресурсов</i>	
Управление техническим прогрессом в целях эффективного использования совокупной рабочей силы	Политика технического развития, перевооружения, модернизации технологий и средств коммуникаций в различных сферах труда. Информационная политика, организация рекламы. Политика поддержки отечественных товаропроизводителей. Политика реструктуризации сфер экономики. Политика повышения качества продукции, рабочей силы, производственной безопасности и благоприятных условий труда (в соответствии с международными стандартами). Инвестиционная политика, создание благоприятного инвестиционного климата. Государственный контроль за деятельностью естественных монополий
Управление экономикой и организацией труда, социальным нормированием	Трудовая политика. Политика государственного регулирования цен. Политика стандартизации и правового регулирования социальных и экономических норм и нормативов
Управление занятостью населения, регулирование социально-трудовых отношений в сферах использования человеческих ресурсов	Политика занятости населения. Политика социального партнерства и регулирования трудовых отношений

## Социально-воспроизводственный процесс внутрифирменного управления человеческими ресурсами

Стадии воспроизводства человеческих ресурсов и структура управления воспроизводственным процессом	Процедуры (функции) управления воспроизводственным процессом
1	2
<i>I. Формирование трудового потенциала организации</i>	
Управление процессом формирования трудового потенциала и подготовки кадров	<p>Определение спроса на труд (потребности в кадрах с разным уровнем образования, квалификации, занятости) на основе рыночных законов и стратегии развития фирмы.</p> <p>Определение масштабов высвобождения лишней численности работников (экономия численности, рабочего времени и фонда оплаты труда).</p> <p>Определение суммы расходов на социальные выплаты высвобожденным и занятым работникам в условиях реструктуризации, модернизации и сжатия производства.</p> <p>Оценка уровня обеспеченности организации кадрами.</p> <p>Организация подготовки кадров непосредственно в фирме.</p> <p>Определение численности и профессионально-квалифицированного состава кадров, требующих повышения квалификации в условиях обновления, модернизации, создания новых рабочих мест.</p>

*Продолжение приложения 6*

1	2
	<p>Найм рабочей силы, заключение трудовых договоров и соглашений.</p> <p>Регулирование трудовых отношений (условий найма, увольнения, организации оплаты труда, мотивации и стимулирования, охраны, безопасности труда, должностных обязанностей, ротации кадров, карьерного роста)</p>
Управление процессом возмещения рабочей силы	<p>Определение стоимости рабочей силы при формировании цен на производимую продукцию (услуги).</p> <p>Формирование фонда оплаты труда на содержание аппарата управления фирмой.</p> <p>Установление режима труда и отдыха</p>
Управление знаниями и развитием человеческих ресурсов организации	<p>Создание условий для нормальной трудовой деятельности, сохранения здоровья и безопасности работников (в соответствии с условиями трудового соглашения).</p> <p>Анализ корпоративных, групповых и индивидуальных потребностей в обучении, оценка соответствия знаний работников стратегическим целям организации.</p> <p>Изучение и накопление специфических знаний для бизнеса, построения организации, карьерных планов и безопасности занятости.</p> <p>Выявление подходящей информации и ее распространение среди работников по средствам информационных систем или традиционными способами (на курсах, стажировке, совещаниях).</p> <p>Выработка стратегии развития человеческих ресурсов в целях улучшения показателей работы и роста интеллектуального капитала организации.</p>

1	2
	<p>Разработка планов и программ в области развития человеческих ресурсов, нацеленных на стратегию бизнеса.</p> <p>Инвестирование в персонал, создание культуры обучения через механизм поощрения, содействия, вознаграждения</p>
<i>II. Расстановка и движение кадров</i>	
<p>Управление процессом создания рабочих мест (физических, экономических)</p>	<p>Определение количественного и качественного составов рабочих мест для различных категорий работников.</p> <p>Аттестация рабочих мест.</p> <p>Рационализация рабочих мест, их модернизация, реструктуризация, создание новых рабочих мест</p>
<p>Управление расстановкой кадров по рабочим местам</p>	<p>Определение дополнительной потребности в кадрах по структурным подразделениям организации.</p> <p>Подбор и расстановка кадров по рабочим местам.</p> <p>Организация и нормирование труда работников различных структурных подразделений, определение должностных обязанностей</p>
<p>Управление движением кадров (ротацией, карьерой)</p>	<p>Оценка уровня использования кадров организации.</p> <p>Организация внутрифирменного перемещения кадров (без изменения профессионально-квалификационного уровня), движения (мобильности, ротации кадров, должностного продвижения (карьерного роста)) кадров.</p> <p>Управление профессиональной адаптацией</p>

1	2
<i>III. Эффективное использование кадров организации</i>	
<p>Управление техническим прогрессом в целях эффективного использования работников организации</p>	<p>Определение требований к профессионально-квалификационной структуре специалистов, занятых модернизацией, механизацией, автоматизацией производственного процесса, внедрением передовых технологий и новаций.</p> <p>Определение требований при аттестации рабочих мест</p>
<p>Управление организацией и нормированием труда</p>	<p>Разработка и внедрение рациональных форм разделения и кооперации труда.</p> <p>Совершенствование организации и обслуживания рабочих мест.</p> <p>Проектирование и внедрение передовых приемов и методов труда.</p> <p>Проектирование, создание и поддержание на рабочих местах нормальных условий труда для работников (с учетом отраслевых требований организации труда)</p>
<p>Управление экономикой труда (разработка и реализация программ роста производительности труда и снижения трудоемкости)</p>	<p>Улучшение использования рабочего времени рабочими и специалистами в целях роста эффективности и качества труда с применением методов нормирования труда.</p> <p>Определение трудоемкости производимой продукции (работ, услуг).</p> <p>Определение трудоемкости по функциям управления.</p> <p>Планирование производительности труда, численности и состава работников по категориям персонала.</p> <p>Организация оплаты труда рабочих (индивидуальной, коллективной).</p> <p>Формирование фонда оплаты труда руководителей, специалистов, служащих</p>

1	2
Управление занятостью работников	Организация материального стимулирования в целях роста эффективности труда работников
Управление внутрифирменным рынком труда	<p>Оперативное управление трудом: производительностью и эффективностью труда, численностью и составом работников, оплатой и стимулированием труда.</p> <p>Оценка уровня использования рабочих (их загруженности) по структурным подразделениям, профессиям, специальностям и рабочим местам.</p> <p>Оценка уровня использования специалистов по структурным подразделениям аппарата управления.</p> <p>Социальная защита наиболее ценной части занятых в организации работников.</p> <p>Обеспечение необходимой специальной подготовки работников для квалификационного, профессионального продвижения.</p> <p>Поддержание стабильности коллективов, снижение уровня конфликтности и разрешение трудовых споров</p>

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

### 1. ЗАКОНОДАТЕЛЬНО-НОРМАТИВНАЯ БАЗА РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА И УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

- Гражданский кодекс Российской Федерации. Части I и II. — М.: Кодекс, 1996.
- Закон РФ «О государственных пенсиях в РФ» от 20.11.1990 г. (в ред. от 25.02.1999) // Ведомости СНД и ВС РСФСР. 1990. № 27.
- Закон РФ «О занятости населения в РФ» от 19.04.1991 г. (в ред. от 17.07.1999) // Российская газета. 1996. 6 мая. № 84.
- Закон РФ «О медицинском страховании граждан в РФ» от 28.06.1991 г. // Социальная защита. 1991. № 7.
- Закон РФ «О трудовых пенсиях в РФ» от 17.12.2001 г. // Российская газета. 2001. 20 декабря.
- Закон РФ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ» от 15.12.2002 г. // Российская газета. 2001. 18 декабря.
- Законодательство по социальной защите различных категорий граждан в РФ (с изм. и дополн. на 01.02.1998) / сост. Л.П. Шуко. — М., СПб.: Герда, 1998.
- Конституция Российской Федерации. — М.: Юридическая литература, 1993.
- Постановление Правительства РФ «Об утверждении порядка регистрации безработных граждан» от 22.04.1997 г. (в ред. от 09.07.1999) // Российская газета. 1997. 15 мая. № 93–94.
- Трудовое законодательство // Сборник нормативных актов. — М.: Проспект, 1998.
- Трудовой кодекс РФ. — М.: Приор, 2002.
- Указ Президента РФ «О государственных должностях РФ» от 11.01.1995 г. // Собрание законодательства РФ. 1996. № 52.
- Указ Президента РФ «О денежном вознаграждении лиц, замещающих государственные должности РФ» от 09.04.1997 г. // Собрание законодательства РФ. 1998. № 18.
- Федеральный закон «О государственной социальной помощи» от 17.07.1999 г. // Российская газета. 1999. 23 июля. № 142.

Федеральный закон «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31.06.1996 г. // Собрание законодательства РФ. 1996. № 31.

Федеральный закон РФ «Об основах обязательного социального страхования» от 16.07.1999 г. // Российская газета. 1999. 23 июля. № 142.

## II. ЛИТЕРАТУРА К РАЗДЕЛАМ И ТЕМАМ УЧЕБНИКА

### Раздел 1. Формирование человеческих ресурсов и предложения труда

#### Темы 1, 2

*Андреев А.Г., Гретченко А.И.* Рынок труда и профессиональное образование. — М.: Изд-во Рос. экон. акад., 1998.

*Беккер Г.* Человеческий капитал (главы из книги). Воздействие на заработки инвестиций на человеческий капитал // США: экономика, политика, идеология. 1993. № 11.

*Большакова Г.К.* США: роль корпораций и государства в подготовке кадров. — М.: Наука, 1987.

*Букович У., Уильямс Р.* Управление знаниями. Руководство к действию. — М.: Инфра-М, 2002.

*Валентей Д.И., Кваша А.Я.* Основы демографии. — М., 1987.

*Гелбрейт Дж. К.* Экономические теории и цели общества. — М.: Экономика, 1976.

*Генкин Б.М.* Эффективность труда и качество жизни. — СПб.: ГИЭА, 1997.

*Громыко В.В.* План и рынок в воспроизводстве рабочей силы: опыт развитых индустриальных стран. — М.: Изд-во РЭА, 1992.

*Демченко Т.А.* Проблемы оценки человеческого капитала на рынке труда. — М.: МАКС Пресс, 2003.

*Дятлов С.А.* Экономика образования. — СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1993.

*Евенко Л.И.* Бизнес-образование в России. — М.: КоН-СЭКО, 1998.

*Ельмеев В.Я.* Воспроизводство общества и человека. — М., 1998.

*Зущина Г.М., Костин Л.А.* Трудовые ресурсы и трудовой потенциал. — М., 1996.

*Исаенко А.Н.* Сравнительный анализ моделей инвестиций в человеческие ресурсы. — М.: РАН, 2000.

*Казанцев А.И.* Опыт подготовки и использования квалифицированной рабочей силы в экономике США. — М.: АОН, 1990.

Концепция демографической политики Российской Федерации на период до 2015 года // Ремедиум Северо-Запад. 2000. № 1.

Население и общество // Информационный бюллетень Центра демографии и экологии человека Института народнохозяйственного прогнозирования РАН. 2004. № 82.

*Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Журавлев П.В.* Миграционные процессы и занятость в России (история и современность): учебник. — М.: Изд-во Рос. экон. акад., 1996.

*Слезингер Г.Э.* Труд в условиях рыночной экономики: учебник. — М.: Институт труда Минтруда, 1996.

Социально-экономическая статистика / под ред. И.И. Елисевой. — СПб., 2000.

Управление человеческими ресурсами: учебник / под ред. Н.А. Горелова, А.И. Тучкова. — СПб.: СПбГУЭФ, 1997.

### **Темы 3, 4, 5**

*Кирсанов К.А., Буянов В.П., Михайлов Л.М.* Теория труда: учебник. — М.: Экзамен, 2003.

*Роцин С.Ю., Разумова Т.О.* Экономика труда (экономическая теория труда): учебник. — М.: Инфра-М, 2001.

*Эренберг Р. Дж., Смит Р.* Современная экономика труда. Теория и государственная политика. — М.: Изд-во МГУ, 1996.

## **Раздел 2. Особенности формирования спроса на труд**

### **Темы 6, 7, 8, 9, 10, 11**

*Одегов Ю.Г., Бычин В.Б., Андреев К.Л.* Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования. — Саратов: Изд-во СГУ, 1991.

*Роцин С.Ю., Разумова Т.О.* Теория рынка труда: учебно-методическое пособие. — М.: ТЕИС, 1998.

Экономика труда: Учебник для вузов / под ред. М.А. Винокурова, Н.А. Горелова. — СПб.: Питер, 2004.

Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. — М.: Изд-во МГУ, Че Ро, 1996.

*Эренберг Р. Дж., Смит Р.* Современная экономика труда. Теория и государственная политика. — М.: Изд-во МГУ, 1996.

### **Раздел 3. Рынок труда как механизм взаимодействия спроса и предложения труда**

#### **Тема 12**

*Капелюшников Р.И.* Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. — М.: ГУ ВШЭ, 2001.

Рынок труда: учебник / под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. — М.: Экзамен, 2000.

Рынок труда: учебник. / под ред. проф. П.Э. Шлендера. — М.: Вузовский учебник, 2004.

*Топилин А.В.* Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития. — М.: Экономика, 2004.

Экономика труда (социально-трудовые отношения): учебник / под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. — М.: Экзамен, 2003.

#### **Тема 13**

*Карташов С.А., Одегов Ю.Г.* Рынок труда: проблемы формирования и управления. — М.: Финстатинформ, 1998.

*Роцин С.Ю., Разумова Т.О.* Экономика труда (экономическая теория труда): учебник. — М.: Инфра-М, 2001.

#### **Тема 14**

Гибкое использование рабочей силы и проблемы сегментации рынка труда в развитых капиталистических странах. — М.: ИНИОН, 1987.

#### **Тема 15**

*Рофе А.И.* Рынок труда: учебник для вузов. — М.: МИК, 2003.

#### **Тема 16**

*Руденко Г.Г.* Внутренний и внешний рынки труда: механизм сбалансированного развития. — М.: Изд-во Рос. экон. акад., 1999.

*Руденко Г.Г., Кулапов М.Н., Карташов С.А.* Рынок труда: учебник. — М.: Изд-во Рос. экон. акад., 1997.

*Тучков А.И.* Рынок рабочей силы предприятия. Управление человеческими ресурсами / под ред. Н.А. Горелова, А.И. Тучкова: учебник. — СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1997.

### **Тема 17**

*Роцин С.Ю., Разумова Т.О.* Теория рынка труда: учеб.-метод. пособие. — М.: ТЕИС, 1998.

### **Тема 18**

*Капелюшников Р.И.* Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. — М.: ГУ ВШЭ, 2001.

*Попов Л.А.* Анализ и моделирование трудовых показателей. — М., 1999.

Социально-экономическая статистика / под ред. И.И. Елисевой. — СПб., 2000.

*Топилин А.В.* Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития. — М.: Экономика, 2004.

*Утинова С.С.* Изоморфный рынок труда в России. — М.: Наука, 2003.

## **Раздел 4. Проблемы использования человеческих ресурсов: занятость и безработица**

### **Тема 19**

*Буланов В.С.* Современные проблемы занятости и безработицы: учеб. пособие. — М., 1996.

*Говорова Н.В.* Занятость в постиндустриальном мире // Мировая экономика и международные отношения. 2003. № 12. С. 35–41.

*Костин Л.А., Зущина Г.М., Султанова Р.М.* Рынок труда и теория занятости. — М., 1997.

### **Тема 20**

*Говорова Н.В.* Рынок труда и политика занятости в европейских странах с переходной экономикой. Докл. № 95. — Экслифи-пресс, 2002.

Государственное регулирование рыночной экономики: федеральный, региональный и муниципальный уровни. — М.: Изд-во РАГС, 1998.

*Куддо А.* Политика занятости в России в контексте международного экономического опыта. Государственная и кор-

поративная политика занятости / под ред. Т.М. Малевой. — М.: Моск. центр Карнеги, 1998.

*Нестерова А.* Занятость и политика на рынке труда в некоторых странах с переходной экономикой. — М.: МОТ, 2000. Вып. 5.

*Рикка С.* Служба занятости: природа, назначение, функционирование. — М.: Центр учебных и информационных технологий, 1993.

*Рошин С.Ю.* Занятость женщин в переходной экономике России. — М.: ТЕИС, МГУ, 1996.

*Смирнов С.* Финансирование политики занятости на основе страховых принципов: задачи на будущее // Человек и труд. 2000. № 9.

### **Тема 21**

*Волгин Н.А., Дудников С.В., Плакся В.И.* и др. Скрытая безработица: феномен, анализ, последствия. — М., 1998.

*Плакся В.И.* Безработица в рыночной экономике. — М., 1996.

### **Тема 22**

*Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Журавлев В.П.* Миграционные процессы и занятость в России (история и современность). — М.: Изд-во Рос. экон. акад., 1995.

Пособия по безработице в странах Европейского союза // Человек и труд. 1995. № 8.

*Прокопов Ф.Т., Малева Т.М.* Политика противодействия безработице. Бюро экономического анализа. — М., 1999.

### **Тема 23**

*Беляков В.Г.* Правовое регулирование предпринимательской деятельности: учебное пособие. — СПб.: Изд-во СПбГУ, 2003.

*Иншаков О.В., Калинина А.Э.* Развитие рынка труда и оценка эффективности обеспечения занятости на юге России. — Волгоград: Изд-во ВолГУ, 2002.

*Поletaев А.В.* Эффективность функционирования российского рынка труда. Препринт WP3/2003/06. — М.: ГУ ВШЭ, 2003.

*Смирнов С.* Система оценки эффективности политики занятости в регионах // Человек и труд. 1996. № 12. С. 30–32.

**Раздел 5. Управление человеческими ресурсами общества и предприятия****Темы 24, 25**

*Абдурахманов К.Х., Одегов Ю.Г.* Управление трудовым потенциалом в условиях регулируемой рыночной экономики. — Ташкент: Мехнат, 1991.

*Абрамов В.Л., Деркач Д.А., Зазыкин В.Г.* Управление персоналом государственной службы / под ред. Е.В. Охотского. — М., 1997.

*Акимов А.К.* Социальная политика: региональные аспекты. — Якутск, 1996.

*Бурджалов Ф.Э., Гришин И.В.* и др. Типы социальной политики: концепция, практика // Общество и экономика. 1997. № 1–2.

*Волгин Н.А., Марголин А.М., Половинкин П.Д.* Экономические функции института государственной службы и механизм их реализации в рыночных условиях. — М.: Изд-во РАГС, 1997.

Государственная кадровая политика: концептуальные основы, приоритеты, технологии реализации в рыночных условиях / под ред. Е.В. Охотского и др. — М.: Изд-во РАГС, 1996.

*Матирко В.И.* Проблемы кадровой политики в государственном аппарате. — М., 1996.

*Мордовин С.К.* Человеческий потенциал: принципы и социальные технологии инновационного анализа ситуаций. — СПб.: Питер, 2004.

Общие принципы и направления кадровой политики на Западе // Труд за рубежом. 1993. № 4.

Профессионализм управленческих кадров / под ред. Г.И. Иванова. — М.: РАУ, 1994.

*Ракитский Б.В.* Концепция социальной политики для современной России. — М., 1998.

Социальная политика: учебник / Под. ред. Н.А. Волгина. — М.: Экзамен, 2001.

Социальное государство в Западной Европе: проблемы и перспективы. М.: ИНИОН РАН, 1999.

*Турчинов А.И.* Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики. — М.: Флинта, 1998.

*Якушев Л.П.* Социальная защита (Учебное пособие). — М., 1998.

## Тема 26

*Армстронг М.* Практика управления человеческими ресурсами. — М.: ИНФРА-М, 2003.

*Армстронг М.* Стратегическое управление человеческими ресурсами. — М.: ИНФРА-М, 2002.

*Герчиков В.И.* Функции и структура управления персоналом. — М., 2001.

*Грачев М.* Суперкадры. Управление персоналом в международной корпорации. — М.: Дело ЛТД, 1993.

*Друкер П.* Задачи менеджмента в XXI веке: учеб. пособие. — М.: Вильямс, 2001.

*Журавлев П.В., Карташов С.А.* и др. Технология управления персоналом. — М., 2000.

*Журавлев П.В., Одегов Ю.Г., Волгин Н.А.* Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально-развитых стран: учеб. пособие. — М.: Экзамен, 2002.

*Маневич В.М., Синов В.В., Тучков А.И.* Управление человеческими ресурсами в инновационной сфере. — СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 1997.

*Маслов Е.П.* Управление персоналом предприятия. — М., 1998.

*Мельников О.Н.* Управление интеллектуально-креативными ресурсами наукоемких производств. — М.: Машиностроение, 2004.

*Мордовин С.К.* Управление человеческими ресурсами. — М., 1999.

*Смирнов Б.М.* Кадровые нововведения в системе управления персоналом. — М.: ГАУ, ВАРЯГ, 1996.

*Соколова М.И., Дементьева А.Г.* Управление человеческими ресурсами: учебник — М.: Велби, Проспект, 2003.

*Траут Дж.* Сила простоты: руководство по успешным бизнес-стратегиям. — СПб.: Питер, 2001.

Управление персоналом организации / под ред. А.Я. Кибанова. — М.: ИНФРА-М, 1997.

Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально-развитых стран: учеб. пособие / П.В. Журавлев, Ю.Г. Одегов, Н.А. Волгин. — М.: Экзамен, 2002.

Управление человеческими ресурсами: энциклопедия / под ред. М. Пула, М. Уорнера. — СПб., 2002.

### III. ПЕРИОДИЧЕСКИЕ ИЗДАНИЯ И ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСЫ

#### Журналы (2002–2008)

Бюллетень Министерства здравоохранения и социально-го развития.

Вестник Пенсионного фонда РФ.

Вопросы экономики.

Заработная плата.

Известия Академии труда и занятости.

Кадровик.

Кадры предприятия.

Карьера.

Консультант директора.

Менеджмент в России и за рубежом.

Миграция.

Народонаселение.

Мониторинг доходов и уровень жизни населения.

Негосударственное образование России.

Нормативные акты для кадровика.

Персонал.

Персонал-микс.

Профессиональный потенциал.

Регионы России: статистический ежегодник.

Российский демографический журнал.

Российский экономический журнал.

Служба кадров.

Социальная защита.

Социальное обеспечение.

Социальное партнерство.

Социологические исследования.

Справочник кадровика.

Справочник по управлению персоналом.

Топ-менеджер.

Трудовое право.

Трудовой мир.

Управление персоналом.

Уровень жизни населения.

Человек и труд.

Экономика и учет труда.

Экономист.

Элитное образование.

Human Resource Management (USA).

Human Resource Management Journal (UK).  
International Journal of Human Resource Management (UK).

**Газеты (2002–2008)**

Российская газета.  
Работа & зарплата.  
Работа для вас.  
Социальная политика.  
Труд.  
Экономика и жизнь.  
Элитный персонал.

**Интернет-ресурсы:**

[www.gov.ru](http://www.gov.ru) (сайт Правительства РФ);  
[www.mintrud.ru](http://www.mintrud.ru) (сайт Министерства труда и социального развития РФ);  
[www.econ.msu.ru/demografia](http://www.econ.msu.ru/demografia) (сайт «Демография России и Российской империи»);  
[www.ilo.ru](http://www.ilo.ru) (официальный сайт Международной организации труда);  
[www.info.gks.ru](http://www.info.gks.ru) (официальные статистические данные Госкомстата РФ);  
[www.sclaha.ru/cgi-bin/regbase.pL](http://www.sclaha.ru/cgi-bin/regbase.pL) (Россия в цифрах);  
[www.mintrans.ru](http://www.mintrans.ru) (Министерство транспорта РФ);  
[www.government.ru](http://www.government.ru) (Министерство здравоохранения и социального развития РФ);  
[www.ed.gov.ru](http://www.ed.gov.ru) (Министерство образования и науки РФ).

## СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие .....	3
<b>Раздел 1. Формирование человеческих ресурсов и предложения труда .....</b>	<b>5</b>
Тема 1. Предмет, задачи и основные понятия курса .....	5
Тема 2. Факторы формирования человеческих ресурсов и предложения труда .....	26
Тема 3. Предложение труда: сущность, формы, модели .....	76
Тема 4. Индивидуальные и семейные решения трудоспособного населения об участии в предложении труда .....	84
Тема 5. Эффекты при изменении масштабов предложения труда .....	92
<b>Раздел 2. Особенности формирования спроса на труд .....</b>	<b>97</b>
Тема 6. Спрос на труд: сущность, формы, структура, факторы формирования .....	97
Тема 7. Особенности воспроизводства рабочих мест (спроса на труд) .....	107
Тема 8. Моделирование объемов спроса на труд (простая и расширенная модели) .....	113
Тема 9. Эффекты масштаба и замещения в спросе на труд ...	120
Тема 10. Эластичность спроса на труд и законы производного спроса .....	125
Тема 11. Издержки на труд при формировании и регулировании спроса .....	130
<b>Раздел 3. Рынок труда как механизм взаимодействия спроса и предложения труда .....</b>	<b>141</b>
Тема 12. Формирование и функционирование рынка труда .....	141
Тема 13. Классификация видов, моделей, сегментов рынка труда .....	157
Тема 14. Гибкость рынка труда .....	176
Тема 15. Мобильность рабочей силы как условие развития национального и мирового рынков труда .....	180
Тема 16. Рынок труда внутри предприятия .....	195
Тема 17. Дискриминация на рынке труда и пути ее преодоления .....	203

Тема 18. Прогнозирование рынка труда. Баланс трудовых ресурсов .....	210
<b>Раздел 4. Проблемы использования человеческих ресурсов:</b>	
<b>занятость и безработица .....</b>	<b>221</b>
Тема 19. Занятость населения: сущность, принципы, виды, формы, структура .....	221
Тема 20. Политика и институты содействия занятости населения .....	235
Тема 21. Безработица: сущность, причины, типы, показатели, последствия и пути минимизации .....	245
Тема 22. Порядок регистрации и социальная защита безработных .....	270
Тема 23. Теория и практика поиска работы: гарантии и риски .....	288
<b>Раздел 5. Управление человеческими ресурсами общества и предприятия .....</b>	<b>300</b>
Тема 24. Роль человека и человеческих ресурсов в экономических преобразованиях и социальных изменениях .....	300
Тема 25. Система управления человеческими ресурсами общества: социальная и кадровая составляющие ..	305
Тема 26. Внутрифирменная система управления человеческими ресурсами (кадровый и социально-воспроизводственный процессы) .....	328
<b>Приложения .....</b>	<b>345</b>
<b>Приложение 1. Концепция демографического развития Российской Федерации на период до 2015 года .....</b>	<b>345</b>
<b>Приложение 2. Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации .....</b>	<b>351</b>
<b>Приложение 3. Концептуальные основы образовательной политики Российской Федерации на современном этапе .....</b>	<b>364</b>
<b>Приложение 4. Социальная защита трудоспособного населения как элемент социальной политики государства .....</b>	<b>381</b>
<b>Приложение 5. Направления социальной политики государства в сфере воспроизводства человеческих ресурсов общества .....</b>	<b>393</b>
<b>Приложение 6. Социально-воспроизводственный процесс внутрифирменного управления человеческими ресурсами .....</b>	<b>396</b>
<b>Библиографический список .....</b>	<b>401</b>

**Ильина Людмила Олеговна**

**РЫНОК ТРУДА И УПРАВЛЕНИЕ  
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

*Учебник*

Ответственный редактор *Е. Алексеева*

Технический редактор *Л. Багрянцева*

Обложка *И. Лойкова*

Корректоры *О. Милованова, М. Лепехина*

Сдано в набор 10.05.2008. Подписано в печать 17.09.2008.  
Формат 84×108 1/32. Бумага офсетная. Гарнитура NewtonС.

Печать офсетная. Усл. печ. л. 21,84. Тираж 3000 экз.

Заказ № 771.

ООО «Феникс»

344082, г. Ростов-на-Дону, пер. Халтуринский, 80.

Отпечатано с готовых диапозитивов в ЗАО «Книга»

344019, г. Ростов-на-Дону, ул. Советская, 57.

Качество печати соответствует предоставленным диапозитивам.

## Торговый Дом **Феникс**

### ПРЕДЛАГАЕТ:

- ✓ Около 100 новых книг каждый месяц
- ✓ Более 3000 наименований книжной продукции собственного производства
- ✓ Более 1500 наименований обменной книжной продукции от лучших издательств России

### ОСУЩЕСТВЛЯЕТ:

- ✓ Оптовую и розничную торговлю книжной продукцией

### ГАРАНТИРУЕТ:

- ✓ Своевременную доставку книг в любую точку страны, *за счет издательства*, автотранспортом и ж/д контейнерами
- ✓ **Многоуровневую** систему скидок
- ✓ **Реальные цены**
- ✓ **Надежный доход** от реализации книг нашего издательства.

Наш адрес: 344082, г. Ростов-на-Дону, пер. Халтуринский, 80

Наш сайт: <http://www.Phoenixrostov.ru>

---

### ОТДЕЛ ОПТОВЫХ ПРОДАЖ

344082, г. Ростов-на-Дону, пер. Халтуринский, 80

Контактные телефоны: (863) 261-89-53, 261-89-54,  
261-89-55, 261-98-56, 261-89-57.

Факс 261-89-58.

#### Начальник отдела

Родионова Татьяна Александровна

e-mail: [torg152@aaanet.ru](mailto:torg152@aaanet.ru)

#### Заместитель начальника отдела

Мезинов Антон Николаевич

e-mail: [torg151@aaanet.ru](mailto:torg151@aaanet.ru)

---

Менеджер по продажам  
на территории Москвы,  
Центра европейской части России  
и республики Казахстан

Чермантеева Татьяна Степановна  
e-mail: [torg155@aaanet.ru](mailto:torg155@aaanet.ru)

Менеджер по продажам  
на территории Урала  
и Северо-Запада

Хомутецкая Екатерина  
Владимировна  
e-mail: [torg153@aaanet.ru](mailto:torg153@aaanet.ru)

Менеджер по продажам  
Бескровный Виктор Александрович  
e-mail: [ural@aaanet.ru](mailto:ural@aaanet.ru)

Менеджер по продажам  
Франк Татьяна Викторовна  
e-mail: [sibir@aaanet.ru](mailto:sibir@aaanet.ru)

Менеджер по продажам  
на территории ближнего  
и дальнего зарубежья  
Ярута Игорь Игоревич  
e-mail: [torg150@aaanet.ru](mailto:torg150@aaanet.ru)

Менеджер по продажам  
Федотова Ирина  
e-mail: [torg@aaanet.ru](mailto:torg@aaanet.ru)

Менеджер по продажам  
Еременко Алла Сергеевна  
e-mail: [torg180@aaanet.ru](mailto:torg180@aaanet.ru)

Издательство

**Феникс**

Приглашает к сотрудничеству  
**АВТОРОВ** для издания:

- ✓ учебников для ПТУ, ссузов и вузов
- ✓ научной и научно-популярной литературы по МЕДИЦИНЕ и ВЕТЕРИНАРИИ, ЮРИСПРУДЕНЦИИ и ЭКОНОМИКЕ, СОЦИАЛЬНЫМ и ЕСТЕСТВЕННЫМ НАУКАМ
- ✓ литературы по ПРОГРАММИРОВАНИЮ и ВЫЧИСЛИТЕЛЬНОЙ ТЕХНИКЕ
- ✓ ПРИКЛАДНОЙ и ТЕХНИЧЕСКОЙ литературы
- ✓ литературы по СПОРТУ и БОЕВЫМ ИСКУССТВАМ
- ✓ ДЕТСКОЙ и ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ литературы
- ✓ литературы по КУЛИНАРИИ и РУКОДЕЛИЮ

**Высокие гонорары!!!**

**Все финансовые затраты берем на себя!!!**

При принятии рукописи в производство  
выплачиваем гонорар на 10 % выше  
любого российского издательства!!!

*Рукописи не рецензируются и не возвращаются!*

**По вопросам издания книг:**

Тел. 8 (863) 2618950 E-mail: office@phoenixrostov.ru

**• Наш адрес:**

344082, г. Ростов-на-Дону, пер. Халтуринский, 80

Факс: (863) 261-89-50

<http://www.Phoenixrostov.ru> E-mail: reclamabook@jeo.ru

---

**Редакционно-издательский отдел**

**Осташов Сергей Александрович** (руководитель отдела)

Тел.: (863) 261-89-75 e-mail: ostashov@phoenixrostov.ru

**Жиляков Илья Юрьевич** (редактор)

Тел.: (863) 261-89-75 e-mail: publish@phoenixrostov.ru

**Алексеева Елена Владимировна** (редактор)

Тел.: (863) 261-89-75 e-mail: publish1@yandex.ru

**Багрянцева Людмила Андреевна**

(технический редактор)

Тел.: (863) 261-89-75

Сайт издательства Феникс: <http://www.Phoenixrostov.ru>



ТОРГОВЫЙ ДОМ

**Феникс**

**ДЛЯ ОПТОВЫХ  
ПОКУПАТЕЛЕЙ**

**РЕГИОНАЛЬНЫЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА**

**МОСКВА**

17 Проезд Марьиной рощи, д.1 (метро «Тимирязевская»)  
тел.: (495) 618-03-34; e-mail: fenix-m@yandex.ru  
Директор: **МОИСЕЕНКО Сергей Николаевич**

Шоссе Фрезер, 17, район метро «Авиамоторная»  
тел.: (495)517-32-95; тел/факс: (495) 789-83-17  
e-mail: mosfen@pochta.ru, mosfen@bk.ru  
Директор: **МЯЧИН Виталий Васильевич**

*Торговый Дом «КноРус»*

ул. Б. Переяславская, 46. Тел.: (495)680-02-07, 680-72-54,  
680-91-06, 680-92-13; e-mail: phoenix@knorus.ru

**САНКТ-ПЕТЕРБУРГ**

198096, г. Санкт-Петербург, ул. Кронштадтская, 11, офис 17  
тел.: (812) 335-34-84; e-mail: fnx.spb@mail.ru  
Директор: **СТРЕЛЬНИКОВА Оксана Борисовна**

**ЕКАТЕРИНБУРГ**

620085, г. Екатеринбург, ул. Сухоложская, д. 8  
тел.: (343) 297-25-75; e-mail: fenixkniga@mail.ru  
Директор: **КУТЯНИНА Олеся Сергеевна**

**ЧЕЛЯБИНСК**

ООО «Интер-сервис ЛТД»,  
454007, г. Челябинск, ул. Артиллерийская, д. 124  
тел.: (351) 247-74-13; e-mail: zakup@intser.ru  
Менеджер: **ШАРМАНОВА Любовь**

**НОВОСИБИРСК**

ООО «ТОП-Книга», г. Новосибирск, ул. Арбузова, 1/1  
тел.: (3832) 36-10-28, доб. 1438; e-mail: phoenix@top-kniga.ru  
Менеджер: **МИХАЙЛОВА Наталья Валерьевна**

**УКРАИНА**

ООО ИКЦ «Креда», г. Донецк, ул. Куйбышева, 131  
тел.: +38 (8062) 345-63-08, 348-37-91, 348-37-92,  
345-36-52, 339-60-85, 348-37-86; e-mail: moiseenko@skif.net  
**МОИСЕЕНКО Владимир Вячеславович**

**НИЖНИЙ НОВГОРОД (Верхнее Поволжье)**

Нижний Новгород, Мещерский Бульвар 5, кв. 238  
тел./факс: (8312)-77-48-70; e-mail: fenixn@rambler.ru  
Директор: **КОЦУБА Вячеслав Вячеславович**

**САМАРА (Нижнее Поволжье)**

Самара, ул. Товарная 7 «Е» (территория базы «Учебник»)   
тел.: (846)-951-24-76; e-mail: fenixma@mail.ru  
Директор: **МИТРОХИН Андрей Михайлович**