

ходят непосредственное отражение в формировании и развитии рынка труда того или иного государства, вовлеченного в данный процесс интеграции.

Библиографический список

1. Экономика: учебник / под общ. ред. А.С. Булатова. М., 1995.
2. *Ткаченко М.Ф.* Глобальные вызовы для мирового рынка труда // Мировая экономика и международные отношения. 2011. № 10. С. 51–58.
3. Глобализация мирового хозяйства: учеб. пособие / под ред. М.Н. Осьмовой. М., 2011.
4. *Крайнов Д.Е., Матвеев В.Д.* «Оффшоринг» – новый этап глобального разделения труда // Экономическая школа: альманах. 2011. Т. 7.
5. Новая модель рынка труда России: роль внешних факторов / под ред. С.В. Рязанцева, В.А. Гневашевой. М., 2014.
6. *Вишневская Н.Т.* Либерализация внешней торговли и рынок труда: исследования и опыт зарубежных стран. М., 2003.
7. *Герасимова В.В., Ефанова А.И.* Социальное партнерство как институт регулирования экономических отношений // Вестник ПАГС. 2011. № 4(29).
8. *Смирнова Д.С.* Особенности функционирования российского рынка труда // Сборник научных трудов Sworld. Одесса, 2014. Т. 27. № 1.

A.A. Makarov
Prospects for the State
Employment Policy
in the Local Labor Markets

Sociological approaches to the problem of labor market governance are considered. Perspectives for the state employment policy are analyzed. It is proved that the practices of the state bodies, regulating labor market must provide feedback mechanisms of the employment market subjects.

Key words and word-combinations: labor market, employment, public policy.

Рассматриваются социологические подходы к проблеме управления рынком труда. Анализируются перспективы государственной политики занятости населения. Доказывается, что деятельность государственных структур, регулирующих рынок труда и занятости, должна предусматривать механизмы обратной связи субъектов рынка занятости.

Ключевые слова и словосочетания: рынок труда, занятость, государственная политика.

УДК 316.334.2:331
ББК 60.561.2+65.24

А.А. Макаров

ПЕРСПЕКТИВЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ НА ЛОКАЛЬНЫХ РЫНКАХ ТРУДА

Состояние рынка труда в России – индикатор, позволяющий судить о социально-экономическом развитии страны. Качество рынка труда во многом обусловлено занятостью населения, которая в социальном аспекте помогает субъектам рынка адаптироваться к рыночным отношениям.

Занятость – это одновременно и материальная дифференциация, и расслоение населения по статусу в условиях изменения государственной парадигмы управления, проис-

ходящие путем поощрения дополнительной занятости трудоспособного населения и принудительного вовлечения населения в малый бизнес. Необходимость дополнительной занятости вызвана тем, что заработная плата не обеспечивает необходимого уровня дохода населения и недостаток восполняется в том числе и в частном секторе экономической занятости. Занятость в современных условиях характеризуется качественными изменениями в отношении собственности: на смену единственной государственной форме собственности пришло множество ее форм. Следовательно, на предприятиях происходит процесс образования коллективных или корпоративных единств, отличных друг от друга. Приоритет в нем занимают наиболее действенные группы управленцев и собственников. При этом расслоение по доходам и общественному положению воспринимается как естественный процесс, при котором невозможно социальное равенство. Постепенно происходит подмена понятий в сознании работников с социального равенства на стремление к единству корпоративных коллективов для достижения общих, коллективных целей, влияющих на благополучие предприятий или соответствующих подразделений, а значит, и благополучие каждого в отдельности работника. Данный вывод подтверждает верность теоретических положений, представленных в работах П. Сорокина.

Исследователь рассмотрел устойчивость социальной системы как зависимость двух основных параметров: уровня жизни населения и степени дифференциации доходов. Дополняя свои выводы примерами из истории развития общества, он показал, что чем выше дифференциация финансовых и материальных доходов населения страны, тем интенсивнее возникают призывы к революционному изменению социального порядка в обществе. Современные процессы реформирования в России характеризуются наличием серьезных экономических и социально-политических изменений (социальная структура – формированием среднего класса, регулирование рынка труда и социально-трудовых отношений – оформлением рыночного механизма спроса и предложения) и является подтверждением выводов ученого. Общество меняется и складывается гиперконкурентным, а также сгруппированным по корпоративному признаку. Преимущество в достижении цели имеют мобильные корпоративные группы, которые представляют интересы среднего класса, поскольку, располагая оперативной информацией, именно они оптимально и своевременно ее реализуют для достижения цели.

Развитие предпринимательства с постоянной нацеленностью на инициативу, внедрение инноваций, новых рабочих мест, с учетом влияния конкуренции, обеспечивает как социально-экономическую, так и общественную выгоду. Именно осознание этого факта обществом и выводит предпринимательство в разряд основных субъектов рыночного взаимодействия. Изложенные факты обусловили необходимость и важность исследования состояния спроса и предложения на рынке труда и занятости.

Исследование спроса и предложения труда с целью его регулирования производится различными способами. Самый распространенный способ исследования – использование эконометрической модели, отражающей функцию занятости. Данная модель выявляет зависимость отраслевой занятости и эконо-

мического состояния на макроуровне. При согласовании динамики текущего спроса на труд, выражаемого количеством вакансий, и его предложения, с учетом перемещения населения и трудовых ресурсов, существуют различные идеи и теории поддержания сбалансированности спроса и предложения. Прирост потенциальных работников поддается лишь косвенному и незначительному управлению факторами, влияющими на его величину; к таким факторам относятся рождаемость, смертность, миграция. Значит, необходим поиск других источников поддержки и регулирования баланса спроса и предложения на рынке труда [1].

Складывающаяся ситуация заставляет поставить вопрос о включении в схему исследования показателей характеризующих динамику эффективной политики занятости. При этом необходимо оценивать не только социально-экономическую политику на рынке труда и занятости, но и правильно оценить уровень безработицы в том или ином социальном слое или группе населения, а также установить факторы, влияющие на их состояние. Регулирующая роль государства должна обеспечивать сбалансированность социальных и экономических факторов, в том числе в процессе формирования бюджетно-налоговой политики. Суть роли государства состоит в обеспечении постоянных связей и взаимодействий в экономической и социальных сферах его субъектов. Создаваемая система локальных рынков труда с внешними и внутренними ограничениями подлежит органической взаимосвязи и взаимодействию между собой. Локальные рынки не должны существовать отдельно и функционировать обособлено. Они должны быть тесно переплетены взаимосвязями, которые будут обеспечивать взаимодействие субъектов рынков. Следовательно, основным отличием таких рынков труда от планового распределения рабочей силы является возможность выбора из множества вариантов при непосредственном удовлетворении интересов работников и работодателей путем установления взаимоприемлемых условий согласования предложения и спроса. Цель функционирования локальных рынков – создание различных возможностей обеспечения предприятия необходимыми кадрами на основе оптимального сочетания стабильности и мобильности кадров при возникающих условиях дисбаланса.

Отметим, что значение этой методики на макроуровне велико: она позволяет регулировать занятость в национальных масштабах и разрабатывать варианты прогнозы ключевых параметров рынка труда и занятости населения в зависимости от сценариев развития экономики на макроуровне.

Актуальность предлагаемых методов возрастает при системном подходе к моделированию и прогнозированию социально-экономической политики на уровне регионов, среди основных направлений которой выделяются следующие:

- формирование профессиональных и социальных признаков рабочей силы региона, набор жизненных средств потребительской корзины;
- подготовка и переподготовка работников;
- экономическая и социально-профессиональная мобильность в рамках единого пространства в условиях не только национальной, но и интеграции в условиях международного разделения труда;
- осуществление структурной перестройки экономики и обеспечение легальной занятости;

– продуктивная политика профессионального образования, а также обособленная система доходов, ориентированная на корректировку деформаций в части оплаты труда работников различных профессий;

– нивелирование проблемы несоответствия спроса и предложения на рынке труда.

Анализ функционирования рынка труда, исследование тенденций социально-экономического развития, итоги социологических исследований, а также данные статистики состояния рынка труда и перспектив его развития обращают внимание на создание механизма управления формированием, сохранением и воспроизводством кадрового потенциала рынка служащих. При этом в рыночных условиях государственное регулирование приобретает локальный характер. Государственная локальность рынка труда основана на перспективной динамике расчета рынка труда, основанной на различных вариантах развития экономики, одним из которых является инновационно-активный. Этот вариант развития исходит из доминирования в экономике samozанятости, развития предпринимательства и развития экономических и социальных инноваций. В структуре трудовой миграции samozанятость представляется как эффективное средство борьбы с бедностью и обнищанием в стране.

Данный вариант коррелируется с теорией экономического развития, предложенного нобелевским лауреатом, ученым-экономистом М. Фридменом. Современная концепция правового, социального государства и исторический опыт показывают, что экономически эффективным является свободный рынок, в котором государство предусматривает не мешающие принципам рыночной саморегуляции механизмы обеспечения социальных гарантий и занятости населения [2, с. 106].

Анализ социально-поведенческих явлений безработицы позволяет предположить, что современные российские условия близки к германской модели социальной защиты, основы которой были заложены в конце XVIII в. О. Бисмарком. Однако происходит снижение эффективности социальной защиты в связи с изменившимися размерами социальных выплат и пособий нуждающимся, которые не обеспечивают действительного минимального уровня жизни. Это подтверждается статистическими данными о падении общего уровня благосостояния, равно как и региональными социологическими исследованиями качества жизни населения.

На современном этапе развития отечественная наука и практика управления осуществляют поиск модели занятости, основанной на равной ответственности государства и граждан за свое социальное и экономическое положение, а также материальное благосостояние. В настоящее время определились две основные модели занятости: либеральная и патерналистская. Остановимся на их основных отличиях.

Либеральная модель предполагает естественный ход развития отношений, минимальное вмешательство государства в процесс регулирования. Индивид самостоятельно решает собственные проблемы и мобилизует для этого силы и возможности семьи. Государство снимает с себя заботу об основных вопросах социального воспроизводства. В научной литературе и мировой практике эта

модель рассматривается в связи с функционированием «этической культуры рынка», принципы которого – доверие, социальная ответственность и солидарность. Доверие определяет уровень развития общества и складывающуюся в нем степень солидарности.

Патерналистская модель основана на социальном контракте и социальном государстве в форме трипартизма, принятом в государстве всеобщего благосостояния [3, с. 31]. Солидарность в части общества, нуждающейся в социальной защите, определяет социальные расходы, трудовую мотивацию, уровень и структуру занятости, темпы экономического роста. Такая модель социальных отношений, представленная в основном в государствах социал-демократического типа, в большей части снимает с людей заботу о решении собственных социальных проблем.

В первом случае регулирование государством, которое считается необходимым для социально-экономического развития, – нежелательно, но неизбежно ввиду слабого развития механизмов саморегуляции рыночных сил, и потому решение о модели социальных отношений и социальной защите принимается в рамках «парадигмы компромисса». Для достижения социального равенства пренебрегают темпами экономического роста и эффективности. Во втором случае паритет отношений в рамках социального контракта сдерживает регулирование экономики рыночными рычагами и результат отношений, основанных на принципе социального контракта, таким образом, вступает в противоречие с требованиями предприятий по поддержанию их конкурентоспособного состояния.

Анализ изложенных тезисов, в проекции на сложившуюся систему взаимоотношений субъектов рынка труда в условиях рыночной экономики, приводит нас к выводу о том, что либеральная модель занятости не эффективна и не способствует развитию. Государственная политика регулирования локальных рынков труда должна представлять из себя систему взаимосвязанных институтов, объединенных механизмами обратной связи и регуляции.

Система управления локальными рынками труда, в аспекте баланса спроса и предложения, должна включать методы взаимодействия работодателей и профессионального образования, предусматривающие следующее:

- механизмы координации спроса работников различного уровня квалификации в зависимости от предложения соответствующих вакантных мест;
- учет изменений предъявляемых требований работодателей к качественной профессиональной подготовке в охватываемой сети образовательных учреждений;
- форматы представительства и влияния работодателей на деятельность системы профессионального образования для обеспечения баланса спроса и предложения, в том числе и по качественно-количественным параметрам [4].

Государственная политика управления локальными рынками труда должна представлять собой институционализацию, то есть закрепленные в регламентах деятельности государственных структур, функции, регулирующие рынок труда и занятости с целью поддержания их баланса. Деятельность государственных структур, регулирующих рынок труда и занятости, должна предусматривать механизмы обратной связи субъектов рынка занятости, которые и будут обеспечивать баланс рынка.

Библиографический список

1. *Капица С.И.* Формирование механизмов управления социальной адаптацией трудоспособного населения к изменениям современного российского рынка труда: дис. ... д-ра социол. наук. СПб., 2009.
2. *Коровкин А.Г.* и др. Макроэкономический анализ и прогнозирование занятости и рынка труда. URL: http://www.labourmarket.ru/i_confs/conf1/conf1/book3_html/8_K.htm
3. *Великанов А.П.* Политико-субъектный потенциал объединений работодателей в системе российского трипартизма // Вестник ПАГС. 2012. № 4 (33).
4. *Вербицкая Н.О., Матафонов М.Э., Федоров В.А.* Прогнозирование потребности рынка труда в выпускниках системы профессионального образования: возможности геоинформационных систем // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: сб. докладов по маг-лам Всерос. науч.-практ. интернет-конф. Петрозаводск, 2005. С. 67–73.

**A.V. Kuzmin
Preconditions of Complex
Economic Organization Control
Decentralization**

Objective and subjective preconditions of complex economic organization control decentralization are presented. It is proved that control process decentralization defines certain system changes. The connection between control process decentralization and forming creative work conditions and initiative development and rationalization activity is grounded.

Key words and word-combinations: external and internal control, control decentralization, complex economic organization.

Представляются объективные и субъективные предпосылки децентрализации контроля комплексной хозяйственной организации. Доказывается, что децентрализация процессов контроля определяет ряд системных изменений. Обосновывается связь децентрализации процессов контроля и создания условий творческого труда, развития инициативы и рационализации.

Ключевые слова и словосочетания: внешний и внутренний контроль, децентрализация контроля, комплексная хозяйственная организация.

УДК 351
ББК 67.401.11

А.В. Кузьмин

**ПРЕДПОСЫЛКИ
ДЕЦЕНТРАЛИЗАЦИИ
КОНТРОЛЯ КОМПЛЕКСНОЙ
ХОЗЯЙСТВЕННОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ**

В современных условиях крупные хозяйственные организации имеют характеристики комплексной социально-экономической организационной системы. Данным системам присущи следующие черты: динамичное социокультурное развитие состава работников (не только увеличивается количественный состав работников, но и совершенствуется качественная структура накапливаемого человеческого капитала) [1]; постоянно расширяющийся комплекс взаимосвязанных, но относительно самостоятельных форм социально-экономической деятельности в системе производственной, финансовой, коммерческой или социальной деятельности [2]; сохранение широкого состава социальных объектов организации, определяю-