

УДК 331.5

**Методологические подходы к достижению сбалансированного рынка
труда**

И.В. ЗЕНЬКОВА

(Республика Беларусь, Полоцкий государственный университет)

Аннотация

Несоответствие профессионально-квалификационной структуры предложения трудовых ресурсов спросу на них требует совершенствования методологических и методических основ сбалансированного развития рынка труда. В статье обобщены концептуальные подходы к достижению сбалансированного рынка труда в развитой рыночной и трансформационной экономике. Предложен авторский концептуальный подход к достижению сбалансированного рынка труда, ключевым моментом которого является введение в модель уравнения спроса трудовых ресурсов, прогрессивных норм численности работников и производственно-технологических параметров рабочих мест. Это дает возможность прогнозирования профессионально-квалификационной структуры предложения трудовых ресурсов в зависимости от производственно-технологических параметров рабочих мест с коррекцией нормативной информации в каждый данный момент времени и с учетом демографического, миграционного факторов, образовательного и профессионально-квалификационного уровней постоянного населения.

Ключевые слова

Профессионально-квалификационная структура предложения трудовых ресурсов, сбалансированность, производственно-технологические параметры.

I. Введение

В основу социально-экономической политики Республики Беларусь поставлены социальные ориентиры – обеспечение эффективной занятости населения, повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы. В настоящее время серьезные дисбалансы на рынке труда происходят за счет изменений в профессионально-квалификационной структуре занятости. Из-за структурных несоответствий на предприятиях нехватка рабочих специальностей сочетается со значительным количеством свободных рабочих мест.

При рассмотрении механизмов согласования спроса и предложения на рынке труда нами обобщены концептуальные подходы [1, с.13], [2, с.25-26], [3], [4], [5, с.25], [6], [7, с. 21], [8, с.11,16], [9, с.175]: С.Ю. Рощина, Ю.Г. Одегова, Г.Г. Руденко, Н.К. Луневой, Л. Чижовой, С.А. Кузьмина, Р.И. Капелюшникова, Т.Я. Четверниной, И.В. Соболевой, С.В. Ломоносовой, П.Г. Смирнова, В.Е. Гимпельсона; Е.В. Ванкевич, П.Э. Шлендера, В.И. Борисевича, Г.А. Кандауровой.

Наиболее исследуемым в области управления рынком труда и занятостью является макроуровень. В соответствии с поуровневым подходом к систематизации и структуризации социально-экономических явлений, на наш взгляд, следует выделить три уровня исследования развития сбалансированного рынка труда: макро, мезо и микроуровень. Выбор в качестве объекта исследования сбалансированного развития рынка труда на микро и мезо уровнях обусловлен их недостаточной разработанностью, но весьма важным значением для повышения конкурентоспособности страны и ее динамичного социально-экономического развития.

II. Постановка задачи

Целью исследования является обобщение концептуальных подходов к достижению сбалансированного рынка труда в развитой рыночной и трансформационной экономике.

III. Результаты

Микроэкономические основы исследования сбалансированного рынка труда нашли отражение в концептуальном подходе С.Ю. Рощина [8, с.11,16]. В основе его анализа лежит теоретическая модель предложения труда М. Килингсфорта (Killingsworth M.R.). Автор оперирует категорией «резервная заработная плата». Модель предполагает максимизацию индивидуальной функции полезности, аргументами которой являются потребляемые блага и свободное время. В качестве ограничений в модели обозначены бюджет потребителя и время. Эконометрическая модель С.Ю. Рощина включает следующие переменные: социально-демографические переменные, переменные, отражающие нетрудовой доход респондента, экономические переменные, характеризующие ситуацию на региональном рынке труда и контрольные переменные (тип поселения, регион, раунд обследования). Преимущество модели в том, что она выявляет факторы, влияющие на изменение уровня экономической активности: 1) меняющие размер реального нетрудового дохода (доходы других членов семьи, пенсии, пособия по безработице, стипендии); 2) воздействующие на изменение индивидуальных предпочтений, меняющие сравнительную индивидуальную ценность свободного времени (необходимость ухода за детьми, обучение в учебных заведениях и другие); 3) воздействующие на изменение реальной заработной платы (уровень заработной платы, инфляции, безработицы).

Российские ученые Ю.Г. Одегова, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева в качестве детерминант, задающих структуру предложения труда рассматривают: демографическое развитие общества, миграционные процессы тенденции развития профессионального образования и его доступность для основной массы населения, распространенность в обществе нетрудовых (но признаваемых законными) доходов, уровень оплаты наемного труда [5, с.25]. Методологический подход ценен для нашего исследования, поскольку в нем рассматривается спрос на работников в производственном секторе экономики. Уровень занятости здесь определяется количеством индивидуальных (физических рабочих мест).

Зависимость величины прогнозируемой занятости населения и рынка труда от ВВП, объема инвестиций и производства, производительности труда, реальной зарплаты и среднедушевого дохода населения рассмотрена С.А. Кузьминым. Идея его концептуального подхода заключена в создании инструмента выработки активной политики занятости. Его практическая ценность - в возможности учитывать специфику поведения на рынке труда постоянного населения различного по возрастно-половой структуре [4].

Воздействие межотраслевых и межпрофессиональных сдвигов на образовательную структуру занятости отражены в концептуальном подходе Р.И. Капелюшникова [3]. Это означает, что модель позволяет просчитывать и анализировать изменение доли работников с определенной профессией, в зависимости от межотраслевых и внутриотраслевых сдвигов в занятости; изменение в распределении работников по уровням образования детерминированные межотраслевыми, внутриотраслевыми межпрофессиональными, внутрипрофессиональными факторами. В результате получается интегральная оценка значения, которая характеризует динамику всей профессиональной или образовательной структуры занятости в целом.

Согласно методологическому подходу российских исследователей Т.Я. Четверниной, И.В. Соболевой, С.В. Ломоносовой, П.Г. Смирнова уровень занятости в текущем году задается следующими переменными: уровнем занятости в предшествующем году, объемом производства и отношением оплаты труда к доле материальных активов в общих затратах на производство за год [7, с. 21].

Анализ факторов, детерминирующих снижение экономической активности младших и старших возрастных групп России, рассмотрен В.Е. Гимпельсоном. Так, снижение экономической активности младших возрастных групп детерминировано снижением реальной доступности детских дошкольных учреждений, ростом спроса на профессиональное образование, «революцией притязаний». Систематизированы факторы, противодействующие снижению экономической активности молодежи: сокращение рождаемости, развитие

сферы неполной занятости (неполное рабочее время), увеличение отдачи на образование [2, с.25-26]. В его другой теоретической модели рассмотрена зависимость эластичности спроса на труд от выпуска продукции, динамики заработной платы [1, с.13]. В качестве переменных в модели уравнения спроса на труд использованы: логарифмы заработной платы для предприятий, темп роста производства, вектор контрольных переменных. Вектор контрольных переменных включает: оценку финансового положения, оценку степени загрузки рабочей силы, форму собственности, размер и возраст предприятия, обновление технологии и продукции, показатели оборота рабочей силы, наличие своей учебной базы. Подобное уравнение может быть описано как для квалифицированных работников в целом (специалистов и квалифицированных рабочих), так и для каждой группы.

Для согласования спроса и предложения на рынке труда за рубежом, в России и в Беларуси активно используется балансовый метод. В основе теоретического подхода российского исследователя П.Э. Шлендера лежат система показателей для оценки сбалансированности рабочей силы и рабочих мест, балансовое планирование, прогнозирование рабочей силы и рабочих мест с учетом демографических, научно-технических, социально-экономических факторов [9, с.175]. Детерминантами, задающими сбалансированность рабочих мест и рабочей силы, выделены: трудовой потенциал коллектива (анализ на уровне бригады, цеха, предприятия), количество рабочих мест; коэффициент загрузки и укомплектованности рабочих мест, коэффициент соответствия средних требований рабочих мест в отношении качественного уровня рабочей силы ее среднему уровню.

Методологический подход В.И. Борисевича, Г.А. Кандауровой, сводится к разработке прогнозного сводного баланса трудовых ресурсов. Размер трудовых ресурсов в прогнозном периоде задают численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте и численность работающих лиц старше трудоспособного возраста, подростков в прогнозном периоде. Прогнозная численность занятого населения в отрасли детерминирована численностью

занятых в отрасли в предшествующий период, индексом роста (снижения) объемов производства и производительности труда. Преимуществом методологического подхода является возможность определения прогнозной численности занятого населения по сферам производства и отраслям, выделение зависимостей уровня занятого населения от объема производства и производительности труда, перспективный расчет показателей. Такой подход затрагивает проблему равновесного рынка труда в большей степени на макро- и мезоуровне, но не в достаточной степени увязывает анализируемые показатели с микроуровнем, что оставляет исследователя в «мире» агрегированных показателей. Он не затрагивает механизмов согласования профессионально-квалификационной структуры трудовых ресурсов со спросом на них на микроуровне, не позволяет быстро пересчитывать изменяющуюся численность трудовых ресурсов в зависимости от изменения производственно-технологических параметров рабочих мест в различные интервалы времени [6].

IV. Выводы

Мы приходим к пониманию того, что в прогнозировании структуры трудовых ресурсов недостаточно только опираться на демографический прогноз. По нашему мнению, необходимо попытаться начинать анализ с уровня рабочих мест и рассматривать демографические процессы, как фактор, влияющий на структуру трудовых ресурсов. По нашему мнению, сложившаяся практика составления трудовых балансов позволяет лишь получать информацию о наличии, использовании трудовых ресурсов и миграционных процессах населения, но не сопоставлять профессионально-квалификационную структуру предложения трудовых ресурсов с производственно-технологическими параметрами рабочего места – это непозволительная роскошь для динамично развивающегося неравновесного белорусского рынка труда. Ведь в условиях новой экономики структура изучаемых социально – экономических объектов непрерывно усложняется. Это усложнение идет по двум направлениям – с одной стороны, наблюдается усложнение самой структуры объекта за счет научно-технического прогресса, с другой стороны – на функционирование

любого объекта все в большей степени влияют внешние факторы, не учёт которых приводит к существенным потерям в экономике страны.

Ключевым моментом авторского концептуального подхода является введение в модель уравнения спроса трудовых ресурсов, прогрессивных норм численности работников и производственно-технологических параметров рабочих мест. Создание прогрессивных норм численности работников возможно за счет детального структурно-функционального анализа технологических переделов предприятий. Разбивка производственного процесса до технологических переделов позволяет в каждый данный момент времени на ЭВМ рассчитывать норму численности работников предприятия, (дифференцированных по полу возрасту квалификации), путем сопоставления объема промежуточного продукта и численности работников, обслуживающих данный технологический процесс. Использование коэффициентов сопряженности позволяет выходить на прогрессивные комплексные нормы численности работников на различных отраслевых уровнях. Информация в виде комплексных норм численности работников (по полу, квалификации, образованию) поступает с уровня технологического передела, цеха, предприятия, совокупности предприятий, отраслей и межотраслей и аккумулируется в виде баланса комплексных норм численности работников, умножение норм трудоемкости на объем производства дает численный и качественный состав годовых работников (по полу, возрасту, квалификации). В основе такого методологического подхода лежит принцип энергоциклического планирования. Оно объясняет логику исследования производственных цепочек на межотраслевом уровне за счет взаимоувязки технологических переделов разных предприятий и отраслей.

Авторский концептуальный подход дополняет уже существующие тем, что в нем нашли отражение следующие аспекты:

- 1) формирование дифференцированного баланса трудовых ресурсов и рабочих мест отраслевого комплекса начинается с микроуровня, затрагивает

мезоуровень и макроуровень. Понимание такого направления принципиально важно, поскольку основано на логике энергоциклического планирования;

2) возможность гибкого расчета норм численности работников дифференцированных по возрастно-половой и профессионально-квалификационной структуре, в каждый данный момент времени в зависимости от изменения объемов производства промежуточного и конечного продуктов;

3) взаимоувязка производственных циклов предприятий, отраслевых и межотраслевых комплексов посредством расчета комплексных норм численности работников;

4) возможность прогнозирования профессионально-квалификационной структуры предложения трудовых ресурсов в зависимости от производственно-технологических параметров рабочих мест, с коррекцией нормативной информации в каждый данный момент времени и с учетом демографического, миграционного факторов, образовательного и профессионально-квалификационного уровней постоянного населения;

5) осуществление привязки норм численности работников рассчитанных по технологическим переделам к специфике технологии производственного процесса и оборудования, что позволяет планировать численность трудовых ресурсов дифференцированных по полу, квалификации, возрасту заблаговременно (предположительно в перспективе 4 - 5 лет);

6) возможность долгосрочного планирования профессионально-квалификационной структуры предложения трудовых ресурсов под производственно-технологические параметры рабочих мест за счет возможного совмещения циклов обучения работников с циклами создания новшества.

Литература

1. Гимпельсон, В.Е. Дефицит квалификации и навыков на рынке труда: недостаток предложения, ограничения спроса или ложные сигналы работодателей? / В.Е. Гимпельсон. – Москва, 2004. – 36 с. – (Препринт / Высшая школа экономики; WP3 / 2004/01).

2. Гимпельсон, В.Е. Экономическая активность населения России в 1990-е годы / В.Е. Гимпельсон. – Москва, 2001 – 48 с. (Препринт / Высшая школа экономики; WP3/2002/01).
3. Капелюшников, Р.И. Структура российской рабочей силы: особенности и динамика / Р.И. Капелюшников. – Москва, 2006. – 64 с. – (Препринт / Высшая школа экономики; WP3/2006/04).
4. Кузьмин, С.А. Рыночная экономика и труд / С.А. Кузьмин; Рос. акад. наук. Ин-т социально-экономических проблем народонаселения. – М.: Наука, 1993. – 144 с.
5. Одегов, Ю.Г. Рынок труда (практическая макроэкономика труда): учебник / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева.- М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2007. – 900 с.
6. Прогнозирование и планирование экономики: учебник / Г.А. Кандаурова, [и др.]; под общ. ред. Г.А. Кандауровой, В.И. Борисевича. – Минск: Современная школа, 2005. – 476 с.
7. Развитие рынка труда в промышленности России: финансовый отчет по проекту №96 – 050. / Российская программа экономических исследований; рук. Т.Я. Четвернина.- Москва, 2007. – 23 с.
8. Рощин, С.Ю. Предложение труда в России: микроэкономический анализ экономической активности населения / С.Ю. Рощин. – Москва, 2003. – 58 с. – (Препринт / Высшая школа экономики; WP3/2003/02).
9. Экономика трудовых ресурсов: учебное пособие для вузов / П.Э. Шлендер [и др.]; под ред. проф. П.Э. Шлендера. - Москва: Вузовский учебник, 2008. – 302 с.