

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ И МЕТОДИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ ИССЛЕДОВАНИЯ СОВОКУПНОГО РЫНКА ТРУДА

И.В. Зенькова

Полоцкий государственный университет
г. Полоцк, Беларусь

Актуальность исследования механизма устойчивого развития совокупного рынка труда обусловлена необходимостью разработки адаптивных к динамичной социально-экономической среде механизмов оптимизации численности рабочей силы на всех уровнях экономической системы для достижения опережающего роста производительности труда над темпом ростом заработной платы. Данное исследование проводилось при поддержке БРФФИ (согласно договору № Г13-114 от 16.04.2013).

Считаем, что эффективное и устойчивое (адаптивное под определенные социально-экономические процессы внутри национальной экономической системы и с учетом экономических политик зарубежных стран) функционирование совокупного рынка труда возможно при наличии:

1) отлаженного механизма достижения сбалансированности занятости населения на региональных рынках труда внутри страны с учетом влияния показателя занятости населения за рубежом (резидентов и нерезидентов стран);

2) согласования региональных рынков труда с региональными рынками образовательных услуг, многоуровневой национальной системой образования и системой образования за рубежом.

Целью концепции устойчивого развития совокупного рынка труда является достижение максимально возможного создания экономически целесообразных рабочих мест на всех уровнях экономической системы, обеспечение согласования между профессионально-квалификационной структурой предложения трудовых ресурсов и технико-технологическими параметрами рабочих мест (в том числе перспективными), отражение перспективных институциональных преобразований национальной экономики для определения возможностей и путей повышения ее конкурентоспособности.

Задачи концепции устойчивого развития совокупного рынка труда:

- усилить инновационный потенциал экономики;
- достичь согласованного перспективного планирования профессионально-квалификационной структуры рабочей силы под перспективно создаваемые технико-технологические параметры рабочих мест;
- достичь согласованного развития рынка труда и рынка образовательных услуг.

Представлены теоретические основы концепции устойчивого развития совокупного рынка труда.

Опора на теоретический подход к содержанию инновационного потенциала региона О.П. Коробейникова, А.А. Трифиловой, И.А. Коршунова: для осуществления инновационной деятельности необходимо наличие инновационного потенциала, который характеризуется как совокупность различных ресурсов, включая: интеллектуальные, материальные, финансовые, кадровые, инфраструктурные, иные ресурсы, необходимые для осуществления инновационной деятельности [1, с. 32].

Понимание того, что конкурентоспособность современной экономики зависит не только от технических достижений, изобретений, создания знаний, но и от организационных изменений, способствующих коммерциализации результатов научно-технических разработок, а также маркетинговых инноваций (согласно теоретическому подходу российских исследователей [2, с. 112] В.Е. Шукшунова, Е.А. Ныркова, А.М. Варюха).

В основе концепции лежит механизм взаимодействия нескольких институтов обеспечивающих устойчивое развитие рынка труда: университет (наука и образование) – бизнес (организации и предприятия) – власть (органы государственного управления, программные документы) (теоретический подход В.К. Заусаева, С.П. Быстрицкого, Н.Ю. Криворучко, И.О. Тимофеевой, О.Ф. Котихиной, О.П. Лукша) [3–6].

В качестве факторов, определяющих объем спроса на труд, выступает заработная плата, стоимость капитала, материальные затраты, реальный выпуск производства (модель спроса на труд Й. Конингса (J. Konings), Х. Лемана (H. Lehmann)).

«Шульцевский» аллокационный эффект, теоретический подход примечателен для нас объяснением того факта, что именно образованная рабочая сила быстрее адаптируется в трансформационной экономике (Т. Шульц).

Обоснованы экономические потери для общества при неэффективном и некачественном соединении рабочих мест и полученного образования работниками М. Сэттингер (M. Sattinger).

Опора на концептуальные основы политики солидарной заработной платы по опыту Швеции:

- постоянное обновление производства;
- принцип «равная оплата за равный труд»;
- дифференциация системы налогов и льгот;
- сильная социальная политика;
- сокращение разрыва между размерами минимальной и максимальной заработной платы [7].

Представлены методические основы устойчивого развития совокупного рынка труда. К примеру, разработан алгоритм взаимодействия между институтами «бизнес – наука – государство – рынок труда». Основные этапы таковы:

Во-первых, усиление развития производственно-технологического потенциал в составе инновационного потенциала. Ориентация осуществляемых инвестиций на приобретение современного технологического оборудования, способного реализовать научно-исследовательские разработки в инновационную продукцию, услуги. Формирование на базе незагруженных площадей крупных предприятий производственных площадок для малых инновационных фирм. Предоставление налоговых льгот на приобретение высокотехнологичного оборудования, освобождение от налогообложения имущества, участвующего в реализации приоритетного инновационного проекта.

Во-вторых, усиление развития кадровой составляющей в составе инновационного потенциала. Разработка и реализация программ по развитию студенческой инновационной деятельности, например сотрудничество студентов 3 курса с предприятиями на взаимовыгодной основе. Разработка и внедрение инновационных образовательных программ, в том числе по дистанционным методам обучения. Организация и развитие научной и инновационной инфраструктуры в образовательной среде, в том числе научно-образовательных лабораторий, инновационных центров, бизнес-инкубаторов, центров развития инновационных компетенций и других объектов.

В-третьих, усиление развития научно-технической составляющей в составе инновационного потенциала: разработка мотивационных рычагов на предприятиях для эффективного сотрудничества «наука – бизнес».

В-четвертых, усиление тесноты между программными документами, стимулирующими инновационный потенциал региона. Разработка стратегий и программ регионального инновационного развития, концепций научно-технической политики региона, нормативных документов по развитию инновационной инфраструктуры региона.

Разработаны методические основы планирования профессионально-квалификационной структуры предложения рабочей силы под технико-технологические параметры рабочих мест. В основе методического инструментария лежат разработанные автором ключевые моменты авторского методологического подхода к согласованию профессионально-квалификационной структуры предложения трудовых ресурсов со спросом на них.

Предлагается проводить работу по совершенствованию балансового метода прогнозирования трудовых ресурсов на всех уровнях экономической системы.

Национальный статистический комитет Республики Беларусь успешно использует на практике методике ежемесячного расчета численности занятого и экономически активного населения. Информационной базой для нее служит баланс трудовых ресурсов и годовая отчетность по труду. Оценка общей численности занятого населения производится путем суммирования ее составляющих. Размер среднесписочной численности занятых работников предприятия за отчетный месяц детерминирован численностью работников за каждый календарный день отчетного периода и числом календарных дней отчетного месяца. Используется методика ежегодного расчета численности населения, занятого в экономике малых и средних городских поселений, и ежеквартального расчета численности лиц, работающих в организациях, расположенных в малых и средних городских поселениях. Однако данная методика не учитывает информацию о создании рабочих мест на перспективу, не способствует согласованию профессионально-квалификационной структуры трудовых ресурсов производственно-технологическим параметрам рабочих мест, поскольку предполагает расчеты от базового года.

Для согласования спроса и предложения на рынке труда в Беларуси активно используется балансовый метод. Эффективность регулирования рынка труда и занятости балансовым методом обусловлена в первую очередь возможностью анализировать социально-экономические процессы на всех уровнях экономической системы – региона, города, отрасли, предприятия.

Баланс трудовых ресурсов является средством оценки трудового потенциала, источником информации о его использовании и представляет собой систему статистических показателей, отражающих наличие трудовых ресурсов, источники их формирования, распределение численности занятого населения по

отраслям экономики, видам экономической деятельности, формам собственности и регионам (областям, г. Минску) [8].

Преимущество методики по формированию и расчету баланса трудовых ресурсов таково: многогранность используемых статистических показателей; разграничение баланса на ресурсную и распределительную части; обширный спектр используемых информационных источников (данные демографической статистики о численности постоянного населения в трудоспособном возрасте в среднем за год; данные Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Министерства внутренних дел Республики Беларусь и др.); отражение трудовых ресурсов по категориям в распределительной части баланса; формирование балансовых расчетов на уровне всей национальной экономики, региональных экономик, г. Минска, отраслей, по видам экономической деятельности, по формам собственности.

Исследователями (Н.Н. Морозова, В.П. Шорохов) успешно рассчитываются сводные трудовые балансы по республике и регионам, балансы рабочего времени на предприятиях, определяется общая оптимальная цифра занятых на производстве [9].

Успешно занимается прогнозированием численности населения белорусский ученый Л.Е. Тихонова. Преимущество ее подхода к сбалансированности занятости в дополнении метода баланса трудовых ресурсов методом «расселения», который предполагает функционально-планировочное решение территории, фиксирующее условия развития каждого поселения по природным, планировочным, функционально-пространственным, социально-инфраструктурным, экологическим и другим ограничениям в развитии поселений с учетом административных преобразований в сельских населенных пунктах и в городах [10, с. 163–164].

Преимуществом методологического подхода В.И. Борисевича, Г.А. Кандауровой [11] является возможность определения прогнозной численности занятого населения по сферам производства и отраслям, выделение зависимости уровня занятого населения от объема производства и производительности труда, перспективный расчет показателей. Концептуальный подход затрагивает проблему сбалансированности занятости в большей степени на макро- и мезоуровне, но не в достаточной степени увязывает анализируемые показатели с микроуровнем, что оставляет исследователя на уровне агрегированных показателей. Данный подход не затрагивает механизмов согласования профессионально-квалификационной структуры трудовых ресурсов со спросом на них на микроуровне (на уровне технологических переделов), не дает возможности быстро пересчитывать изменяющуюся численность трудовых ресурсов в зависимости от изменения производственно-технологических параметров рабочих мест в различные интервалы времени и в долгосрочной перспективе.

Мы приходим к пониманию того, что в прогнозировании структуры предложения трудовых ресурсов в трансформационной экономике недостаточно только опираться на демографический прогноз. Необходимо начинать анализ с производственно-технологических параметров рабочих мест, ни в коем случае не принижая роли демографических прогнозов.

Сложившаяся практика составления балансов трудовых ресурсов позволяет получать информацию о наличии, использовании трудовых ресурсов и миграционных процессах населения, но не позволяет сопоставлять профессионально-квалификационную структуру предложения трудовых ресурсов с производственно-технологическими параметрами рабочего места. Это нежелательно в условиях, когда на рынке труда наблюдается несбалансированность (имеют место избыток или дефицит рабочей силы), ведь в условиях трансформационной 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, игнорирование которых приводит к существенным потерям в экономике страны. Учитывать в любой системе внутренние и внешние факторы позволяет энергоциклическое планирование.

Энергоциклическое планирование – это «отрасль знаний о закономерностях, структуре и методах исследования экономических процессов на основе энергопроизводственных циклов. Объектом энергоциклического планирования являются отраслевые комплексы и их сочетания, его предметом – структуры комплексов, их связи и закономерности функционирования...» [12, с. 52, 57].

Важно составить такие методики согласования спроса и предложения трудовых ресурсов, которые позволили бы не только разрозненно составлять балансы трудовых ресурсов на разных уровнях экономики, увязывать между собой балансы трудовых ресурсов предприятия, отраслей, регионов. Такие балансы должны вписываться в общую схему республиканских трудовых балансов.

По нашему мнению, информация, содержащаяся в балансах трудовых ресурсов, должна способствовать:

- привязке и достижению сбалансированности перспективных прогнозов развития социально-экономической сферы с демографическими прогнозами региона;
- согласованию структуры трудовых ресурсов, рабочих мест со структурой подготовки специалистов в учреждениях образования, определению места каждого предприятия (организации), каждой категории трудовых ресурсов (в их движении и развитии) в экономике.

Литература

1. *Коробейников, О.П.* Роль инноваций в процессе формирования стратегии предприятия / О.П. Коробейников, А.А. Трифилова., И.А. Коршунов // *Мировая экономика и международные отношения.* – 2001. – № 4. – С. 32–44.
2. *Шукинунов, В.Е.* Инновационный потенциал высшей школы России / В.Е. Шукунунов, Е.А. Нырков, А.М. Варюха [Электронный ресурс] – Режим доступа : http://www.glossary.ru/cgi-bin/gl_find.cgi. – Дата доступа : 11.02.2015.
3. *Заусаев, В.К.* Инновационный потенциал восточных регионов России // В.К. Заусаев, С.П. Быстрицкий, Н.Ю. Криворучко // *ЭКО.* – 2005. – № 10. – С. 40–53.
4. *Тимофеева, И.О.* Инновационный потенциал национальной экономики : учеб. пособие / И.О. Тимофеева – Челябинск, 2005. – 225 с.
5. *Котихина, О.Ф.* Методические подходы к оценке инновационного потенциала / О.Ф. Котихина // *Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент».* – 2007. – № 17. – С. 32–37.
6. *Лукша, О.П.* Европейский опыт мониторинга и оценки инновационной политики: уроки для России / О.П. Лукша, П.В. Сушков // *ЭКО.* – 2006. – № 10. – С. 63–81.
7. *Зарубежный опыт мотивации труда* [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.elitarium.ru/2010/10/22/zarubezhnyj_opyt_motivacii_truda.html. – Дата доступа : 02.02. 2015.
8. *Обутверждении Методики по формированию и расчету баланса трудовых ресурсов: Постановление М-ва стат. и анализа Респ. Беларусь от 18.07.2008, № 89* [Электронный ресурс]. – 2008. – Режим доступа : http://www.belstat.gov.by/homep/ru/statinstrum/methodiki/methodiki_09php. – Дата доступа : 11.02.2015.
9. *Морозова, Н.Н.* Механизм управления трудовым потенциалом в Республике Беларусь / Н.Н. Морозова, В.П. Шорохов. – Могилев : МГУ им. А.А. Кулешова, 2005. – 312 с.
10. *Тихонова, Л.Е.* Регулирование демографических процессов в Беларуси / Л.Е. Тихонова. – Минск : БГУ, 2002. – 264 с.
11. *Прогнозирование и планирование экономики : учеб.* / Г.А. Кандаурова [и др.]; под общ. ред. Г.А. Кандауровой, В.И. Борисевича. – Минск : Современная школа, 2005. – 476 с.
12. *Поздеев, С.И.* Внутриотраслевые балансы (Методы оптимизации) / С.И. Поздеев. – Киев–Донецк : Вища школа, 1977. – 165 с.