

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ

УДК 331.5

МЕХАНИЗМ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ СОВОКУПНОГО РЫНКА ТРУДА

канд. экон. наук, доц. **И.В. ЗЕНЬКОВА**
(Полоцкий государственный университет)

Предложены методологические и практические рекомендации устойчивого развития совокупного рынка труда. В качестве основных рекомендаций обозначены: разработка механизма управления образовательными процессами; анализ циклов подготовки трудовых ресурсов, межтематических и междисциплинарных связей в учебных планах вузов; разработка механизма управления трудовыми процессами на различных уровнях экономической системы с учетом опережающего роста производительности труда над ростом уровня заработной платы; оценка эффективности прогнозирования развития рынка труда эконометрическими методами исследования на всех уровнях экономической системы; оценка экономических условий развития совокупного рынка труда в рамках экономических политик различных международных экономических группировок и их степени влияния на устойчивое развитие белорусского совокупного рынка труда.

Введение. Национальный рынок труда – это не просто совокупность региональных рынков труда, это их системное взаимодействие, ведущее к синергическому эффекту. Региональные рынки труда рассматриваются нами как элементы системы с четкой иерархией и структурой, с внешними и внутренними факторами, влияющими на эффективность функционирования этой системы (совокупного рынка труда).

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 роста заработной платы.

Эффективное и устойчивое (адаптивное под определенные социально-экономические процессы внутри национальной экономической системы и с учетом экономических политик зарубежных стран) функционирование национального рынка труда, на наш взгляд, 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.

Основная часть. В данный момент в исследованиях белорусских и зарубежных ученых недостаточно изучены вопросы механизма устойчивого развития совокупного рынка труда, методологические основы планирования профессионально-квалификационной структуры трудовых ресурсов в соответствии со спросом на них, вопросы согласования рынка образовательных услуг и рынка труда на микро-, мезо- и макроуровнях. Систематизация теоретических подходов к разработке механизма составляющих обозначенных вопросов представлена в таблице 1.

Таблица 1

Теоретический подход (модель)	Аналитическое значение модели
Модель уравнения спроса на труд В.Е. Гимпельсона	Учитывает взаимосвязи между переменными: заработная плата, динамика, объем производства, вектор контрольных переменных, характеризующих структурные особенности и финансово-экономическое положение предприятий
Модель уравнения предложения труда для принятия решения о работе М. Килингсфорта	Учитывает взаимосвязи между переменными нетрудового дохода, рыночной заработной платы и набором социально-демографических и экономических характеристик индивида, определяющих его индивидуальную ценность свободного времени
Модель спроса на труд Й. Конингса (J. Konings), Х. Лемана (H. Lehmann)	Выделяет в качестве факторов, определяющих объем спроса на труд, заработную плату, стоимость капитала, материальные затраты, реальный выпуск производства
Модель спроса на труд Е.Ф. Денисона (E.F. Denison), Г. Псахаропулоса (G. Psacharopoulos), М.Дж. Боумэна (M. J. Bowman)	Учитывает величину объема производства, эффективность единицы труда в зависимости от образования, величину капитала

Источник: разработка автора на основании данных [1 – 4].

Говоря о важности для устойчивого развития совокупного рынка труда, отлаженного механизма достижения сбалансированности занятости населения на региональных рынках труда внутри страны с учетом влияния показателя занятости населения за рубежом (резидентов и нерезидентов страны) следует остановиться на теоретико-методологических основах сбалансированности занятости на рынке труда в Республике Беларусь. Нами сформулирован авторский подход к сбалансированности занятости на рынке труда в трансформационной экономике (табл. 2) на различных уровнях экономической системы.

Таблица 2

Авторский подход к сбалансированности занятости на рынке труда
в трансформационной экономике на различных уровнях экономической системы

Предложения	Содержание
1. Функции сбалансированности	Поддержание взаимосвязи и сбалансированности трудовых ресурсов с рабочими местами; согласование структуры трудовых ресурсов, рабочих мест со структурой подготовки специалистов в учреждениях образования; достижение сбалансированности перспективных прогнозов развития социально-экономической сферы с демографическими прогнозами посредством дифференцированных балансов трудовых ресурсов и рабочих мест, основанных на производственно-циклическом подходе к управлению трудовыми ресурсами
2. Индикаторы сбалансированности	Предлагается дополнить расчетами по половозрастной структуре занятости, профессионально-квалификационной и образовательной характеристикам трудовых ресурсов, мобильности населения, по производственно-технологическим параметрам рабочих мест
3. Практический результат от предложенных дополнений	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Содействие рациональному распределению трудовых ресурсов между сферами приложения труда, отраслями народного хозяйства, предприятиями, т. е. достижение соответствия имеющейся (будущей) профессионально-квалификационной структуры трудовых ресурсов структуре имеющихся (будущих) рабочих мест. ♦ Информирование безработных и работников, желающих поменять место работы, о существующей структуре свободных рабочих мест, имеющихся на рынке труда (формирующихся на перспективу). ♦ Содействие налаживанию отношений предприятий: <ul style="list-style-type: none"> - с высшими учебными (средними специальными) заведениями по вопросу подготовки востребованных рынком специалистов; - с центрами занятости по вопросу заполнения имеющихся на рынках труда различных уровней вакансий и получение заказа на возможное распределение специалистов на рабочие места, которые планируется создать в перспективе. При этом перспективные сведения должны быть аккумулированы в дифференцированном балансе трудовых ресурсов и рабочих мест, сформированы еще на стадии разработки нового оборудования, создания рабочего места с учетом профессиональных требований к будущему специалисту. ♦ Содействие обмену профессиональных способностей трудовых ресурсов на достойное денежное вознаграждение, что возможно за счет оптимизации численности трудовых ресурсов на микро-, мезо- и макроуровнях
4. Механизм достижения сбалансированности	<p>Аккумуляция показателя трудоемкости в дифференцированном балансе трудовых ресурсов и рабочих мест (сфер приложения труда) – это итоговый результат расчетов, идущих с микроуровня.</p> <p>На стадии разработки нового оборудования (описания действующего) посредством структурно-функционального анализа возможно описание производственно-технологических параметров рабочего места (на перспективу или существующего), расчет на ЭВМ показателя трудоемкости на каждом технологическом переделе, с учетом сути энергоциклического планирования и коэффициента сопряженности рабочих мест, переход на уровень отраслей и межотраслей. Расчеты проводятся с учетом объемов промежуточных и конечных продуктов, половозрастной, образовательной и квалификационной характеристики работников. Цель создания такого документа – иметь корректирующийся информационный массив, в котором отражены сферы приложения труда и профессионально-квалификационные требования к трудовым ресурсам. Таким образом, информация о рабочих местах создается по схеме «технологический передел – цех – предприятие – отрасль – региональный уровень – республиканский уровень». Информация о рабочих местах будет находиться на различных уровнях экономической системы, в различных географических точках (зависит от того, где закончена производственная цепочка создания конечного продукта). Можно говорить и о формировании информационного массива на перспективу. Предприятие, планируя ввод нового оборудования или технологии, описывает производственно-технологические параметры будущего рабочего места и заявляет в центр занятости (в статистические плановые отчеты) вакансии до появления самого рабочего места с описанием требований. Это выполнимо при отлаженном механизме функционирования участников рынка труда вуза (ссуза),</p>

предприятия, управления по труду, занятости и социальной защите населения, абитуриента

Источник: разработка автора.

Сбалансированность занятости на рынке труда рассматривается нами как динамическое равновесие между профессионально-квалификационной структурой предложения трудовых ресурсов и экономически целесообразными рабочими местами, достижение и поддержание которого (приближение к нему) возможно с учетом постоянного выявления детерминант, определяющих спрос и предложение трудовых ресурсов в каждый момент социально-экономического развития экономики, и выработки механизмов согласования обеих сторон. Предлагаемое определение дает сущностную характеристику сбалансированности занятости на рынке труда различных уровней экономической системы, определяет методы и механизмы ее достижения с учетом внутренних и внешних факторов, пропорций, взаимосвязей между элементами системы, позволяет сформулировать подход к согласованию профессионально-квалификационной структуры предложения трудовых ресурсов со спросом на них (табл. 3).

Таблица 3

Ключевые моменты авторского методологического подхода к согласованию профессионально-квалификационной структуры предложения трудовых ресурсов со спросом на них

Содержание подхода	Отличия
1. Введение в модель уравнения спроса на рабочую силу показателя трудоемкости и производственно-технологических параметров рабочих мест. Создание системы показателей трудоемкости возможно за счет структурно-функционального анализа технологических переделов предприятий	Возможность гибкого расчета показателя трудоемкости, учитывающего дифференцирование работников по половозрастной и профессионально-квалификационной структуре в каждый данный момент времени в зависимости от изменения объемов производства промежуточного и конечного продуктов
2. Существование технологических переделов производственного процесса позволяет в каждый момент времени рассчитывать на ЭВМ показатель трудоемкости работников предприятия, дифференцированных по полу, возрасту, квалификации, путем сопоставления объема промежуточного продукта и численности работников, обслуживающих технологический процесс	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, образовательной и профессионально-квалификационной структуры постоянного населения
3. Использование коэффициентов сопряженности рабочих мест позволяет выходить на расчетный показатель трудоемкости работников на различных отраслевых уровнях	Возможность взаимоувязки производственных циклов предприятий, отраслевых и межотраслевых комплексов посредством расчета показателя трудоемкости
4. Информация о показателе трудоемкости, учитывающем численность работников, дифференцированных по полу, квалификации, образованию, поступает с уровня технологического передела, цеха, предприятия, совокупности предприятий, отраслей и межотраслей и аккумулируется в виде дифференцированного баланса трудовых ресурсов и рабочих мест	Осуществление привязки показателя трудоемкости, рассчитанного по технологическим переделам, к специфике технологии производства и оборудования позволит планировать численность трудовых ресурсов заблаговременно. Возможность долгосрочного планирования профессионально-квалификационной структуры предложения трудовых ресурсов под производственно-технологические параметры рабочих мест за счет возможного совмещения циклов образования с циклами создания новшества
5. В основе подхода лежит принцип энергоциклического планирования, которое объясняет логику исследования производственных цепочек в межотраслевом разрезе за счет взаимоувязки технологических переделов предприятий и отраслей	Формирование дифференцированного баланса трудовых ресурсов и рабочих мест отраслевого комплекса начинается с микроуровня, а затем переходит на мезоуровень и макроуровень. Понимание такого направления принципиально важно, поскольку основано на логике энергоциклического планирования
6. Учет макроэкономических и региональных факторов, определяющих сбалансированное развитие занятости	Возможность исследования сбалансированности занятости на рынке труда на различных уровнях экономической системы
- динамика инвестиций в обновление производства и технических усовершенствований производства на уровне национальной экономики и уровне региона	Планирование профессионально-квалификационной структуры трудовых ресурсов под вводимое новое оборудование, технологию, новое рабочее место с определенными производственно-технологическими параметрами, что требует целевых инвестиций
- динамика валового внутреннего продукта, роста доли наукоемкой продукции в валовом внутреннем продукте	Результатом производственных цепочек является конечный продукт. При выходе на другие уровни экономической системы результатом таких производственных цепочек становится совокупность конечных стоимостей продуктов на уровне национальной и региональной экономики
- мониторинг демографических, миграционных и образовательных процессов в Республике Беларусь, в регионе	Учет системы социально-экономических факторов и ее влияние на изменение уровня занятости населения на различных уровнях экономической системы
- развитие институционального каркаса рынка труда в части усиления сотрудничества управлений по труду, занятости и социальной защите населения,	Создание информационного документа о профессионально-квалификационной структуре предложения трудовых ресурсов и спросе на них на различных уровнях экономической системы, коррек-

предприятий, учебных заведений и абитуриентов	тирующегося в зависимости от социально-экономических изменений
---	--

Источник: разработка автора.

Особенность подхода состоит в том, что в качестве детерминант, определяющих спрос на рабочую силу, предложены показатель трудоемкости и производственно-технологические параметры рабочих мест, макроэкономические и региональные факторы, определяющие сбалансированность занятости на рынке труда. Отличие предлагаемого подхода состоит:

- в расчете показателя трудоемкости, где численность работников дифференцирована по половозрастной и профессионально-квалификационной структуре;
- во взаимоувязке производственных циклов предприятий, отраслевых и межотраслевых комплексов;
- в прогнозировании профессионально-квалификационной структуры предложения трудовых ресурсов согласно производственно-технологическим параметрам рабочих мест (с учетом демографического, миграционного факторов, образовательной и профессионально-квалификационной структуры населения);
- в привязке показателя трудоемкости к специфике технологии производственного процесса и оборудования, что позволяет в трансформационной экономике планировать перспективную численность трудовых ресурсов, дифференцированных по полу, квалификации, возрасту;
- в долгосрочном планировании профессионально-квалификационной структуры предложения трудовых ресурсов под производственно-технологические параметры рабочих мест за счет возможного совмещения циклов образования с циклами создания новшества.

Оценивая сбалансированность занятости на рынке труда в Республике Беларусь, проведен анализ и дана оценка динамики предложения на рынке труда, динамики рабочих мест, согласования структуры предложения трудовых ресурсов и рабочих мест на различных уровнях экономической системы.

В результате анализа выявлены и определены несоответствия между следующими показателями:

- предложением трудовых ресурсов и спросом на рабочую силу со стороны управления по труду, занятости и социальной защите населения;
- перспективными отраслевыми прогнозами занятости и процессами подготовки специалистов в учебных заведениях в долгосрочной перспективе (табл. 4);
- отраслевыми и профессиональными характеристиками трудовых ресурсов, отраслевыми и образовательными характеристиками трудовых ресурсов на региональном уровне;
- профессиональной и образовательной структурами занятого населения на отраслевом уровне;
- спросом и предложением трудовых ресурсов на микроуровне.

Таблица 4

Результаты сравнительного анализа отраслевого прогноза изменения занятости с подготовкой специалистов в учебных заведениях (2012 г.)

Уровень экономической системы	Связь элементов системы «вуз (ссуз) – рынок труда (занятость)»	
	согласованность	несбалансированность
Республика Беларусь (национальная экономика)	<p>Между тенденцией роста числа выпускников государственных вузов (ссузов) по отраслевой специализации «транспорт и связь» и тенденцией роста численности населения, занятого в транспортной отрасли</p> <p>Между тенденцией снижения числа выпускников ссузов по отраслевой специализации «промышленность и строительство» и тенденцией снижения численности населения, занятого в промышленности и строительстве</p>	<p>Между тенденцией роста числа выпускников государственных вузов (ссузов) по отраслевой специализации «сельское хозяйство» и тенденцией снижения численности населения, занятого в сельском хозяйстве</p> <p>Между тенденцией роста числа выпускников государственных вузов по отраслевой специализации «промышленность и строительство» и тенденцией снижения численности населения, занятого в промышленности и строительстве</p>
Витебская область (региональная экономика)	<p>Между тенденцией роста числа выпускников государственных вузов по отраслевой специализации «сельское хозяйство» и тенденцией роста численности населения, занятого в сельском хозяйстве.</p> <p>Между тенденцией снижения числа выпускников государственных вузов по отраслевой специализации «образование» и тенденцией снижения численности населения, занятого в образовании</p>	<p>Между тенденцией роста числа выпускников государственных вузов по отраслевой специализации «здравоохранение» и тенденцией снижения численности населения, занятого в отрасли здравоохранения, физической культуры и спорта.</p> <p>Между тенденцией роста числа выпускников государственных вузов (ссузов) по отраслевой специализации «промышленность» и тенденцией снижения численности населения, занятого в промышленности.</p> <p>Между тенденцией роста числа выпускников ссузов по отраслевой специализации «образование» и</p>

		тенденцией снижения численности населения, занятого в образовании
--	--	---

Источник: разработка автора.

Кроме этого, в результате апробации авторской кратной детерминированной факторной модели выявлены детерминанты (формула (1)), определяющие характер изменения среднесписочной численности работников ($Ч$, чел.), занятых на микроуровне:

$$Ч = \frac{TE \cdot Z_{чел} \cdot ZO \cdot FE \cdot TP}{ФВ}, \quad (1)$$

где TE – трудоемкость продукции, чел./руб.; $Z_{чел}$ – среднемесячная заработная плата в расчете на одного работника, руб./чел.; ZO – зарплатоотдача, руб./руб.; FE – фондоёмкость предприятия, руб./руб.; TP – среднемесячный объем производства, руб.; $ФВ$ – фондовооруженность предприятия, руб./чел.

Так, апробация на примере ОАО «Измеритель», ОАО «Технолит», предприятия «Белсантех», «СГ-Транс», ПТЧУП «БЕЛИТ» позволила определить изменения среднесписочной численности работников на микроуровне под влиянием динамики изменения фондоёмкости, трудоемкости, объема производства и заработной платы на человека и оценить влияние каждого фактора посредством использования дополнительных расчетных социально-экономических и финансовых показателей.

Итак, система несогласований между спросом и предложением на рынке труда выявляет несовершенство существующего методологического инструментария планирования трудовых ресурсов в трансформационной экономике.

Говоря о концептуальных основах и прикладных инструментах достижения сбалансированности занятости на рынке труда Беларуси, следует выделить авторский методологический инструментарий планирования трудовых ресурсов региона. Особенность предлагаемого инструментария:

- в расчете показателя трудоемкости по переделам (детальном, гибком к изменяющимся объемам производства и технологии, учитывающем коэффициенты сопряженности рабочих мест, позволяющем вести анализ на различных уровнях экономической системы);

- в выявлении производственно-технологических параметров рабочих мест не только на этапе ввода оборудования, технологии, но уже и на этапе «рождения» идеи о создании нового оборудования, технологии.

В целом авторский методологический инструментарий планирования трудовых ресурсов региона отличается взаимосвязью и сбалансированностью трудовых ресурсов с рабочими местами; перспективным согласованием структуры трудовых ресурсов, рабочих мест со структурой подготовки специалистов в учебных заведениях; привязкой и достижением сбалансированности перспективных прогнозов развития социально-экономической сферы с демографическим прогнозом региона. Заслуживает внимания авторская оптимизационная модель сбалансированности профессионально-квалификационной структуры предложения трудовых ресурсов и спроса на региональном рынке труда.

Данная модель предполагает анализ:

- динамики структуры затрат на производство в отраслях на уровне Республики Беларусь и Витебской области (города Витебск, Орша, Полоцк, Новополоцк);
- демографических и миграционных процессов на уровне республики, области, городов;
- изменения количества учащихся и выпускников вузов (ссузов) республики, области, городов;
- распределения численности занятого населения по отраслям материального производства и социально-культурной сферы экономики республики, области, городов, сельской местности;
- розничного товарооборота торговой сети на уровне республики, области;
- реализации производственно-циклического баланса трудовых ресурсов предприятия отраслевого комплекса с учетом рассмотренных социально-экономических факторов.

Особенность модели состоит во взаимосвязи предприятия отраслевого комплекса и республиканского уровня.

В результате исследования посредством регрессионной модели (формула (2)) выявлены и определены детерминанты, определяющие характер изменения среднесписочной численности работников, занятых на региональном рынке труда:

$$Y = 719,7150267 + 0,00000000773 \cdot X_1 - 18,30671575 \cdot X_2 - 0,064274251 \cdot X_3 + 4,867579519 \cdot X_4 + 216,5120617 \cdot X_5, \quad (2)$$

где Y – уровень занятого населения, тыс. чел.; X_1 – розничный товароборот торговой сети, тыс. руб.; X_2 – количество выпускников вузов, ссузов, тыс. чел.; X_3 – естественная убыль населения, тыс. чел.;

X_4 – миграционный прирост (+), убыль (–) населения, тыс. чел.; X_5 – доля затрат на оплату труда в общих затратах на производство продукции по отраслям промышленности, коэффициент.

Предложенная модель позволила определить профессионально-квалификационную структуру занятых с учетом информации о динамике факторов, обозначенных в формуле (2).

С целью согласования профессионально-квалификационной структуры предложения трудовых ресурсов со спросом на них в зависимости от изменяющихся социально-экономических тенденций развития трансформационной экономики, производственно-технологических параметров рабочих мест в долгосрочной перспективе, достижения эффективной занятости на рынке труда различных уровней экономической системы считаем эффективным использование авторской концепции программы согласования системы высшего, среднего специального образования и занятости.

Предлагаемая концепция программы включает 4 этапа:

1) формирование перечней перспективных сфер приложения труда на уровне республики, региона, отраслей, предприятий городской и сельской местности;

2) составление единого информационного документа о профессионально-квалификационной структуре предложения трудовых ресурсов и спроса на них, корректируемого в зависимости от изменяющихся социально-экономических тенденций развития трансформационной экономики;

3) пересмотр системы взаимодействия между предприятиями, управлением по труду, занятости и социальной защите населения, учебными заведениями. Особенность данного этапа состоит:

- в планировании предприятием производственно-технологических параметров рабочих мест параллельно вводимому оборудованию, технологии в текущий момент, в ближайшей и долгосрочной перспективе, на этапе рождения научной идеи о создании технологии (оборудования);

- в информировании предприятиями учреждений образования о востребованных компетенциях, практических навыках, умениях специалиста в каждый момент времени, в конкретной географической точке в зависимости от производственно-технологических параметров рабочих мест;

- в информировании предприятиями управлений по труду, занятости и социальной защите населения с детализацией по половозрастной и профессионально-квалификационной структуре о рабочих местах в каждый момент времени, в конкретной географической точке в зависимости от производственно-технологических параметров рабочих мест, с корректировкой информации;

- в разработке учреждениями образования учебных программ с учетом производственно-технологических параметров рабочих мест, планируемых к введению в ближайшей и долгосрочной перспективе, на этапе рождения научной идеи о создании технологии (оборудования);

- в предоставлении информации о профессионально-квалификационной структуре спроса на рабочую силу через интернет-ресурс управления по труду, занятости и социальной защите населения в каждый момент времени с возможностью корректировки информации в зависимости от изменяющихся производственно-технологических параметров рабочих мест;

- в ознакомлении абитуриентов с такого рода информацией с целью познания, в какой географической точке (в пределах региона, республики), в какой перспективе, в какой сфере приложения труда понадобятся их знания и умения;

4) составление методики определения экономически обоснованной среднесписочной численности работников на микроуровне. Особенность данного этапа состоит: в перспективном планировании предприятиями ввода нового оборудования, технологий, совершенствовании существующего оборудования; в структурно-функциональном анализе рабочего места с целью выявления его производственно-технологических параметров; в составлении перспективной информации о требуемых компетенциях, практических навыках, умениях специалиста, необходимых для обслуживания планируемого к созданию оборудования, в том числе на этапе рождения научной идеи о создании технологии (оборудования); в предоставлении информации о требуемых компетенциях, практических навыках, умениях будущего специалиста на высшие уровни управления и по горизонтали (предприятиям, органам управления по труду, занятости и социальной защите населения).

Заключение. Предложенные авторские разработки уместны как элементы механизма устойчивого развития совокупного рынка труда. Считаем, что назрела необходимость, чтобы на основе обобщения, формирования и совершенствования теоретико-методических подходов к устойчивому развитию совокупного рынка труда выявить предпосылки, факторы, условия, перспективные институциональные преобразования национальной экономики для определения возможностей и путей повышения ее конкурентоспособности.

Методологические и практические рекомендации устойчивого развития совокупного рынка труда нам представляются следующими:

- уточнение критериев конкурентоспособности национальной экономики и индикаторов устойчивого развития совокупного рынка труда;

- развитие теоретических подходов к пониманию дефиниции «устойчивый совокупный рынок труда»;
- комплексный анализ основных тенденций развития рынка труда, специфики изменений производственно-технологических параметров рабочих мест в трансформационной экономике;
- выявление степени влияния согласованного развития рынка труда с рынком образовательных услуг на эффективность экономики внутри национальной экономической системы и за рубежом;
- разработка механизма управления образовательными процессами (анализ циклов подготовки трудовых ресурсов, межтематических и междисциплинарных связей в учебных планах вузов) для повышения эффективности занятости населения в среднесрочной перспективе;
- разработка механизма управления трудовыми процессами на различных уровнях экономической системы с учетом опережающего роста производительности труда над ростом уровня заработной платы;
- на основе обобщения и совершенствования теоретико-методических подходов к устойчивому развитию рынка труда, комплексного анализа, разработки методических решений по обеспечению взаимосвязи и согласованности структуры трудовых ресурсов со структурой подготовки специалистов, разработки антикризисных механизмов управления трудовыми процессами на различных уровнях экономической системы с учетом производительности труда и уровня заработной платы, определения перспективных сфер приложения труда по иерархическим уровням экономики, создания коммуникационных каналов по установлению взаимодействия между производственными предприятиями и учреждениями образования, методического решения по планированию компетенций специалиста в зависимости от технико-технологических особенностей развития производства сформулировать проект Концепции устойчивого развития совокупного рынка труда (с учетом социально-экономической картины всех регионов национальной экономической системы и зарубежья). Концепция устойчивого развития совокупного рынка труда сделает возможным формировать промышленную политику с учетом компоненты перспектив трудоустройства выпускников учреждений образования.

Считаем, что внутри национальной экономической системы важно достичь максимального создания экономически целесообразных рабочих мест на всех уровнях, согласования между профессионально-квалификационной структурой трудовых ресурсов и технико-технологическими параметрами рабочих мест (в том числе перспективными). Для этого, на наш взгляд, необходим мониторинг работы над системой следующих экономических индикаторов:

- миграция населения внутри страны (отраслевая, региональная) и из-за рубежа (за рубеж);
- национальные и региональные демографические процессы;
- демографические процессы стран, с которыми Республика Беларусь активно вовлечена в международное сотрудничество;
- специфика процессов, происходящих в высшем образовании тех стран, с которыми Республика Беларусь активно вовлечена (планирует) в международное сотрудничество;
- экономическая политика, проводимая отдельными международными регионами;
- зарплатоотдача;
- производительность труда;
- трудоёмкость;
- доля наукоёмкой продукции в валовом региональном продукте (ВРП), валовом внутреннем продукте (ВВП), валовом национальном продукте (ВНП);
- доля инвестиций в технологии;
- индекс ВРП, учитывает нерационально подготовленных специалистов для отраслей внутри национальной и зарубежной экономических систем.

В качестве антикризисных мер регулирования рынка труда нами видятся следующие:

- 1) учет взаимосвязи между структурными элементами института рынка труда и системы рынка образовательных услуг;
- 2) использование в прогнозировании развития рынка труда эконометрических методов исследования;
- 3) постоянное совершенствование коммуникационных каналов по установлению взаимодействия между производственными предприятиями и учреждениями образования для воспроизводства компетентных трудовых ресурсов под экономически-целесообразные рабочие места, что пока не получило достаточной степени научной разработанности в Республике Беларусь.

Научная новизна механизма устойчивого развития совокупного рынка труда состоит в следующем:

- в рассмотрении региональных рынков труда Республики Беларусь и в обосновании теоретического подхода к формированию механизмов достижения устойчивого совокупного рынка труда;
- в выявлении антикризисных механизмов управления образовательными процессами (анализ циклов подготовки трудовых ресурсов, межтематических и междисциплинарных связей в учебных планах вузов) с целью повышения эффективности занятости населения в среднесрочной перспективе;
- в обобщении и развитии механизмов управления трудовыми процессами на различных уровнях экономической системы с учетом производительности труда и уровня заработной платы, что позволит

сопоставить темпы роста заработной платы по отношению к росту производительности труда и выявить узкие места оптимизации численности рабочей силы, а значит усилить позиции конкурентоспособности национальной экономики;

- в критическом социально-экономическом анализе экономических условий развития совокупного рынка труда в рамках экономических политик различных международных экономических группировок и выявлении их степени влияния на устойчивое развитие белорусского совокупного рынка труда, что позволит стране комфортно и научно обоснованно проводить политику в сфере образования в контексте мирохозяйственных связей;

- в отлаженном механизме достижения сбалансированности занятости населения на региональных рынках труда внутри страны с учетом влияния показателя занятости населения за рубежом (резидентов и нерезидентов стран);

- в разработке схем согласования региональных рынков труда с региональными рынками образовательных услуг, многоуровневой национальной системой образования и системой образования за рубежом, что является балансирующим стержнем согласования региональных рынков труда внутри национальной экономической системы и вне её;

- в разработке модели системного взаимодействия региональных рынков труда внутри национальной экономической системы и региональных рынков труда внешнего сектора экономики на основе системы экономических индикаторов (см. выше), что будет способствовать возникновению синергического эффекта в развитии совокупного (национального) рынка труда как системы;

- в формулировке проекта Концепции устойчивого развития совокупного рынка труда, что позволит учитывать взаимодействие между производственными предприятиями и учреждениями образования в среднесрочной перспективе в национальной экономической системе и за рубежом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гимпельсон, В.Е. Дефицит квалификации и навыков на рынке труда: недостаток предложения, ограничения спроса или ложные сигналы работодателей? / В.Е. Гимпельсон. – М., 2004. – 36 с. – (Препринт / Гос. ун-т Высш. шк. экономики; WP3/2004/01).
2. Капелюшников, Р.И. Структура российской рабочей силы: особенности и динамика / Р.И. Капелюшников. – М., 2006. – 64 с. – (Препринт / Гос. ун-т Высш. шк. экономики; WP3/2006/04).
3. Konings, J. Marshall and labor demand in Russia: Going back to basics. = Йозеф Конингс, Хартмут Леман. Маршалл и спрос на труд в России: возвращаясь к основам / Йозеф Конингс, Хартмут Леман. – М., 2002. – 36 с. – (Препринт / ГУ ВШЭ; WP3/2002/02).
4. Handbook of labor economics: 2 vol. / ed. by: Orley C. Ashenfelter and Richard Layard. – North-Holland, 2005. – Volume 1: Demand for education / Richard B. Freeman. – 2005. – P. 357 – 386. = Руководство по экономике труда: в 2 т. / редкол.: О.С. Ашenfельтер, Р. Лаярд. – Норт Холланд, 2005. – Т. 1: Спрос на образование / Ричард Б. Фримэн. – 2005. – С. 357 – 386.

Поступила 25.03.2013

MECHANISM OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF THE CUMULATIVE LABOUR MARKET

I. ZIANKOVA

Methodological and practical recommendations of a sustainable development of the cumulative labor market are offered. The main recommendations are designated: development of the mechanism of management by educational processes, the analysis of cycles of preparation of manpower, interthematic and interdisciplinary communications in curricula of higher education institutions; development of the mechanism of management by labor processes at various levels of the economic system; assessment of forecasting effectiveness of development of labor market econometric methods of research at all levels of the economic system; assessment of economic conditions of development of cumulative labor market within economic policies of various international economic groups and their extent of influence on sustainable development of the Belarusian cumulative labor market.