

Проблемы функционирования локальных рынков труда в контексте новой экономической реальности

Problems of the Functioning of Local Labour Markets in the Context of the New Economic Reality

Получено: 19.02.2018

Одобрено: 05.03.2018

Опубликовано: 14.05.2018

УДК: 331.5

DOI: 10.24411/1999-9836-2018-10005

КАТАБАЙ ПАВЕЛ ХАФИЗУЛЛОВИЧ

аспирант Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова
Email: Katabay.PKH@rea.ru

КАТАБАЙ, РКН

Postgraduate Student, GV Plekhanov Russian Economic University
Email: Katabay.PKH@rea.ru

Аннотация

В статье выявлены барьеры модернизации и инновационного развития социально-трудовой сферы российской экономики и сформулированы концептуальные основы государственного управления развитием экономических отношений в России в рамках новой экономической реальности, а также стратегии перевода российской экономики на инновационный путь развития и повышения инновационной активности бизнеса. Определяется понимание локальных рынков труда как экономической категории, даётся институциональная характеристика рынка труда и, объясняется видение процесса институционализации развития экономических отношений на локальных рынках труда.

Ключевые слова: локальный рынок труда; институционализация; региональные модели рынка труда; экономические отношения; государственная политика.

Abstract

Barriers of modernizing and innovative developing the social and labour sphere of the Russian economy have been revealed and conceptual principles of state management of the development of economic relations in Russia in the framework of the new economic reality as well as the strategy of resetting the Russian economy on the innovative way of development and increasing business activity have been formulated. Local labour markets have been defined as an economic category. Institutional characteristics of the labour market have been presented, and the process of institutionalizing the development of economic relations has been explained.

Keywords: a local labour market, institutionalization, regional models of labour market, economic relations, state policy.

Введение

Локальные рынки труда формируют специфические требования к качеству человека как субъекта определенных экономических (производственных) отношений, в том числе социально-трудовых отношений, и соответствующих общественных институтов. Указанная специфика видоизменяется в каждом субъекте (регионе) Российской Федерации. Отсюда важнейшей, актуальной проблемой выступает решение задачи обоснования комплексного, взаимоувязанного воздействия на повышение эффективности экономических отношений на локальных рынках труда.

Проблемы развития и регулирования экономических отношений на рынке труда, в том числе социально-трудовых отношений, воспроизводства человеческого и трудового потенциала, совершенствования системы профессионального образования раскрыты в работах Л. Абалкина, М. Алле, А. Белкина, В. Белкина, О. Белокрыловой,

Д. Берто, В. Бобкова, Дж. Бьюкенена, Д. Валового, Н. Волгина, С. Глазьева, В. Гойло, П. Дерингера, Т. Заславской, О. Иншакова, Р. Капелюшников, Дж. Коммонса, Л. Костина, Р. Коуза, Н. Лумана, Р. Мертона, А. Нестеренко, А. Никифоровой, Д. Норга, А. Оноре, Т. Парсонса, М. Поланьи, А. Пороховского, В. Радаева, С. Рощина, Т. Сухопаровой, В. Тамбовцева, О. Уильямсона, Дж. Ходжсона, А. Шаститко, Р. Эренберга и др.

Постепенным переходом экономики к новой, постиндустриальной стадии, основанной на резко возросшей роли знаний и технологий, новых форм занятости и общественного капитала показывает, что теоретическое обоснование перспектив развития экономических отношений на локальных рынках труда в условиях новой экономической реальности становится предметом всё более острых дискуссий. Теоретическое исследование данной тенденции на методологической базе институционального анализа является актуальной задачей.

Институционализация развития экономических отношений на локальных рынках труда

Локальные рынки труда в каждом российском регионе имеют ярко выраженную специфику. Специфика определяется достаточно большим количеством факторов. Во-первых, это культурно-исторические особенности развития регионов. Во-вторых, экономической структурой региона и его ресурсным потенциалом, в той или иной мере определяющих виды деятельности. В-третьих, итогами политики размещения производительных сил. В-четвёртых, структурой региональной системы образования. В-пятых, миграцией населения как самого региона, так и прилегающих территорий. Эти (и другие) обстоятельства определяют цели региональной экономической политики.

Основной целью экономической политики, осуществляемой на рынках труда разных уровней, является регулярная разработка и реализация главными экономическими агентами этих рынков мероприятий, содействующих обеспечению достаточно полной занятости и формированию оптимально структурированной совокупной рабочей силы, соответствующей по своим отраслевым, профессиональным, квалификационным и другим признакам структуре совокупного общественного продукта и необходимым его прогрессивным изменениям в ближайшей, среднесрочной и более отдаленной перспективе [21; 26; 27; 29].

Подготовка современной рабочей силы, как и прежде, осуществляется вначале в семье, затем в системе общего, профессионального и высшего образования при постоянном содействии системы общественного здравоохранения и разных сфер социального обеспечения. Однако эффективно функционирующая высококвалифицированная рабочая сила может окончательно сформироваться и постоянно воспроизводиться только при занятости на соответствующих рабочих местах и в благоприятных экономических условиях. Создание и поддержание этих благоприятных условий, способных обеспечить на должном уровне воспроизводство общественно необходимой рабочей силы, и является основной целью экономической политики на рынках труда. Одновременно воспроизводство общественно необходимой рабочей силы нуждается также в достижении на практике правильного сочетания социальной и экономической политики, проводимой на общегосударственном, региональном, местном и внутрифирменном уровнях.

В последние годы работодатели и учебные заведения обращают своё внимание не только на овладение обучающимися знаниями, умения-

ми и навыками, но и формирование профессиональных компетенций. В то же время понимание места и процесса их формирования остаётся дискуссионным [22]. На мой взгляд, к компетенциям следует относить возможность удовлетворять не только требования (функциональные обязанности) рабочего места, но и требования организации и управления производственным процессом. А это обстоятельство меняет понимание процесса воспроизводства рабочей силы как совокупности умственных и физических способностей к труду.

В политической экономии (как классической общеэкономической науке об основных законах развития и функционирования общенациональных капиталистических и иных трансформационных, рыночных в своей основе экономик) рабочая сила – это особого рода товар, который «продается» наемным работником, или, иными словами, «сдается им в аренду» в форме своих трудовых услуг и на определенных условиях [20]. Как правило, эти юридически оформляемые условия ежегодно или несколько реже пересматриваются в процессе переговоров между работником и работодателем в индивидуальном и ассоциированном порядке. Таким образом при посредстве рынка труда и трудоустройства наемные работники в современных промышленно развитых и демократических странах приобретают фактически статус общественно необходимой рабочей силы и реальную возможность для ее воспроизводства (простого или расширенного). Но сам процесс воспроизводства рабочей силы становится эффективным и продуктивным лишь тогда, когда реальная заработная плата наемных работников приходит в соответствие со стоимостью и ценою их рабочей силы. От этого соответствия зависит, в частности, и возможность адаптации работников на конкретных рабочих местах в течение необходимого времени, их перераспределение на новые, более сложные и ответственные рабочие места, что должно сопровождаться определенным повышением заработной платы.

Разумеется, что периодически возникающие по поводу оплаты труда конфликты и негативные тенденции нуждаются в своевременном их выявлении и осуществлении необходимой корректировки политики в области заработной платы, проводимой объединениями работодателей и наемных работников.

Вышеотмеченное является новым челленжем локальным рынкам труда и актуализирует их исследование по новым обстоятельствам, т.е. в рамках новой экономической реальности.

Следует особо отметить, что для экономиста неоклассического направления рынок труда

подобен рынку всякого другого товара и, значит, характеризуется тем, что продавец и покупатель принимают если и не оптимальные, то вполне рациональные решения. В условиях конкуренции заработная плата как цена труда устанавливается в результате колебаний спроса и предложения. А масштабы привлеченного труда определяются его предельной производительностью. «Исследования спроса на труд за прошедшие 50 лет концентрировались на описании этого спроса во все сужающихся границах – как результата усилий нанимателя минимизировать издержки и максимизировать прибыль» [25]. От производительности зависит в конечном счете и карьера работников.

В ортодоксальной экономической теории труд рассматривался как обычный фактор производства, обладающий признаками однородности (гомогенности) и делимости. Со временем в экономические модели начали включаться различия в условиях труда, и его оплата предстала как распадающаяся на две принципиально различные части: собственно оплату трудовых усилий и компенсации за особые условия труда. Интересно, что марксистский взгляд в данном случае развивался во многом параллельно неоклассическому: первоначально труд (рабочая сила) выступает здесь как однородный товар, безразличный к сфере своего приложения (сложный труд есть лишь помноженный простой). Таким образом пытаются обойти вопрос о системном нарушении идеального равновесного состояния.

Предпосылка об однородности рынка труда стала первой жертвой критики данной позиции. Дело в том, что и с экономической точки зрения предельная производительность труда зависит не только от индивидуальных способностей вовлеченных работников, но и от технологического уровня предприятия, состояния рыночной конъюнктуры, наличия резервной армии труда требующейся квалификации. Однородность рынка труда и открытость отношений занятости начали ставиться под сомнение в рамках так называемой новой институциональной экономики.

Ряд авторов выдвинули положение о том, что наряду с неким внешним рынком труда, подобным рассматриваемому экономической теорией конкурентному рынку, крупные предприятия создают свои внутренние рынки труда. Последние в значительной степени отгорожены от внешнего конкурентного рынка и не подвержены его спонтанным колебаниям. В рамках этих внутренних рынков условия труда и его оплаты регулируются достаточно устойчивыми административными правилами. Здесь устанавливаются свои стандарты найма и увольнения, оплаты труда

и должностного продвижения работников. Часть этих правил вовсе не связана с обеспечиваемым уровнем производительности работников (например, продвижение может ориентироваться на стаж работы на данном предприятии). Появление относительно обособленных внутренних рынков труда во многом вызывается спецификой квалификации, требуемой для данного производства, и необходимостью вести профессиональную подготовку непосредственно на рабочих местах. Оно связано также с существованием неформальных внутрифирменных связей [30; 32]. В результате в пределах каждого внутреннего рынка утверждаются свои обычаи и неписанные нормы, свои представления о справедливости. И хотя последние не фиксируются никакими документами, всякие попытки отхода от этих «доморощенных» норм и обычаев немедленно ведут к весьма болезненным последствиям.

Существует и концепция «трудовой очереди», основывающаяся на предположении о том, что работодатели ранжируют нанимаемых в соответствии с уровнем их профессиональной подготовки [28]. Сравнительные же шансы стоящих рядом в этой очереди определяются еще и вмешательством Его Величества Случая (т.е. действует своего рода лотерея).

Итак, приверженцы неоклассического направления рассматривают поведение атомизированных индивидов, адаптирующихся к изменению рыночных условий. Устойчивые отклонения от рационального выбора они объясняют индивидуальными психологическими предпочтениями [24]. Институционалисты же делают попытку включить в объяснение этих устойчивых отклонений действие социальных институтов, показав их эффективность, функциональность [23]. Таким образом начинается «отвоевывание» полей у конкурентного рынка.

При этом большая часть литературы посвящена уровню фирмы. Но ясно, что рынок труда регулируется и на других уровнях – усилиями правительств и местных властей, объединений предпринимателей и профсоюзов. Государство прямо и косвенно стимулирует создание рабочих мест или особые формы занятости (включая частичную) – прямым администрированием или через размещение выгодных заказов, изменение трудового законодательства и масштабов социальной поддержки низших слоев. Расширение государственного сектора, усиление бюрократических организаций все больше вырывает широкие группы занятых из сферы свободного рынка, ограничивает эластичность спроса на труд по его оплате.

Всё вышеотмеченное ещё раз подчёркивает актуализацию исследования локальных рынков труда.

Институциональную характеристику рынку труда

В экономической теории (в отличие от права) к рабочей силе как к товару применяется общепринятая спецификация прав собственности: считается, что владельцем (собственником) рабочей силы является ее носитель – работник. Факт собственности работника на рабочую силу, на свои способности нисколько не отражен в гражданском и трудовом законодательстве. Но, таким образом, как можно юридически заключать контракт о продаже (в институциональном смысле – временной передаче кому-нибудь в собственность) рабочей силы, если в формальном праве не определен ее собственник?

Поэтому, сегодня остро стоит проблема юридического закрепления (институционализации) обмена и спецификации прав собственности (в том числе определенных правомочий и ответственности) на рабочую силу как трансакции в институциональном смысле. При этом исследователи речь ведут не о трансакциях рабочей силы как физических и умственных способностей работников в трактовке классиков, а и о трансакциях человеческого потенциала, человеческого капитала, человеческих ресурсов, компетенций в рамках соответствующих ранее указанных теорий [1; 2; 6; 7].

Если саму рабочую силу (человеческий потенциал) признать не только товаром, но и продуктом, на производство которого израсходованы средства производства, находящиеся в чьей-либо собственности, то возникает проблема принадлежности по праву собственности самой произведенной (новой) рабочей силы (человеческого потенциала). На нее «по праву» претендуют различные физические и юридические лица, общественные и государственные структуры, предоставившие средства на ее подготовку. К данным субъектам подготовки можно отнести самого работника при личной подготовке, его родителей, предприятия, государственные и частные медицинские и учебные заведения, спортивные организации, организации творчества детей и взрослых, организации профессиональной подготовки и переподготовки, страховые компании, фонды и т.д. Отсюда, рабочая сила, человеческий потенциал (пучки прав на них) принадлежит не только их носителю, затратившему определенные усилия на их количественное и качественное приращение, но и другим лицам, способствующим их обучению, передаче опыта, профилактике, лечению и пр.

Так, на практике сейчас наблюдается тенденция неформального частичного обладания рабочей силой не самим работником, а различного рода бирж труда, центров занятости, кадровых и лизинговых агентств в области труда, частных фирм и т.д., и получения при этом соответствующей трудовой, в том числе интеллектуальной, ренты. Некоторые предприятия занимаются сами подготовкой работников для себя, что проявляется, например, в выдаче «грантов» на обучение в государственных и негосударственных вузах с обязательным затем возвратом кредита или последующей отработкой, в наличии при крупных фирмах собственных школ и вузов для работников и их детей, в наличии системы производственного обучения.

Следует отметить, что проблема спецификации прав собственности на рабочую силу (человеческий потенциал в законодательстве не разрешена, что может приводить к определенным трудностям в хозяйственной практике. Например, если пострадал от аварии специалист какого-то предприятия, положена ли ему компенсация за потерю работника? А положена ли компенсация государству за потерю своего гражданина? Ведь юридически сегодня только сами работники и члены их семей имеют право на возмещение оказанного ущерба.

Кроме того, до сих пор не разрешен весьма спорный вопрос в экономической теории: можно ли вообще передать кому-либо рабочую силу во временное пользование? В экономических исследованиях обычно труд объективируется, отделяется от личности и изучается главным образом как элемент производства и как предмет оборота, меновой сделки. Все это вызывает возражения у ряда ученых. Хотя имеется практика аренды футболистов, музыкантов и т.п.

По Талю рабочая сила не товар, ибо она неотделимая часть человеческой личности, составляет самоцель и центр всей хозяйственной жизни [31]. С ним был солидарен Туган-Барановский, согласно которому рабочая сила возникает не хозяйственным способом, а в процессе жизнедеятельности человека, для него хозяйственный процесс является средством, а не самоцелью. Здесь самоцелью для себя является он сам, в отличие от позиции капиталиста, для которого работник – всего лишь средство для достижения своих, пусть и народнохозяйственных, целей.

Проведённое рассмотрение сути локальных рынков труда и их институциональной характеристики делает возможным определить процесс институционализации развития экономических отношений на локальных рынках труда. При

этом институционализация понимается, возможно, достаточно узко – как фактически правовое оформление некоторых социальных отношений. Именно это понимание положено в основу определения базовых экономических отношений на рынках труда как социально-трудовых. Под правом можно понимать не только само право юридическое, но и естественное (типа традиций, договорённостей и т.п.). Но, в данном контексте придерживаемся формального права.

Теперь собственно об институционализации развития экономических отношений на рынках труда. Для её понимания необходимо назвать особенности локальных рынков труда. К ним отнесём такие как:

- сложившийся дисбаланс между численностью трудовых ресурсов и имеющимися в регионе рабочими местами;
- деформация системы трудовых отношений, обусловленная значительными масштабами занятости в неформальном секторе экономики;
- ухудшение качественных характеристик системы рабочих мест, которые практически не обновлялись, что ограничивает возможности, с одной стороны, роста эффективности труда, а с другой - трудоустройства населения;
- отсутствие экономического интереса у работников в результатах своего труда и производства в целом, низкая производительность и эффективность труда, особенно в сельской местности;
- недостаточная адаптированность системы профессионального образования к новым условиям хозяйствования, особенно в части учета перспектив спроса на рабочую силу в профессиональном разрезе, что приводит к выпуску учебными заведениями всех уровней специалистов по профессиям, не пользующимся спросом на рынке труда;
- проблема с трудоустройством отдельных социально-демографических групп населения (молодежь, женщины, инвалиды и т. д.);
- значительная дифференциация напряженности рынка труда в разных регионах, наличие большого числа территорий с критической ситуацией на рынке труда;
- развитие теневой экономики.

Отдельно следует указать на особенности рынков труда для молодёжи [4; 5].

С началом экономических преобразований молодёжь одной из первых превратилась в маргинальную группу населения в сфере занятости и на рынке труда. Работодатели в большинстве своем не хотят тратить время на подготовку молодого работника до состояния специалиста, а предпочитают нанимать уже сформировавшихся опытных

специалистов [8]. Частный сектор, не инвестируя в образование специалистов, отбирает лучших [9; 11; 34; 36]. В течение длительного периода усилия государства были сосредоточены на обеспечении временной занятости молодежи, а не на реализации активных направлений политики занятости [33; 35; 37].

Необходимость институционализации развития экономических отношений на локальных рынках определяет возможные направления повышения эффективности экономических отношений на локальных рынках труда с их научным обоснованием.

Возможные направления повышения эффективности экономических отношений на локальных рынках труда

Рынок труда представляет собой важнейшую составляющую общеэкономического рыночного механизма. Субъектами рынка труда являются работники и работодатели, представителями их интересов выступают общественные организации, в том числе профсоюзы, союзы предпринимателей, а также различные ассоциации, которые осуществляют защиту интересов субъектов трудовых отношений. Рынок труда, как и любой другой, включает в себя продавцов и покупателей, которые в масштабах всей страны формируют национальный рынок труда, в пределах мобильности работников – региональный как локальный [3]. Что касается частных рынков, то о них, как правило, говорят условно, так как люди, изменив условия, могут работать и в ином качестве [12].

Равновесие между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда предполагает его оптимальное функционирование. Соотношение спроса и предложения характеризует конъюнктуру рынка труда. При их совпадении конъюнктура будет равновесной, при превышении спроса над предложением трудодефицитной, при превышении предложения над спросом – трудоизбыточной [13].

Определение моделей и видов рынка труда имеет важное практическое значение, поскольку дает возможность выбора стратегии в сфере занятости, исходя из особенностей экономического развития страны в целом и ее отдельных регионов, состава трудоспособного населения, политической ситуации, долговременных и краткосрочных программ социального развития. Повышение таких показателей на рынке труда как уровень экономически активного населения, занятости и безработицы приведет к улучшению и благосостоянию [14; 15; 16]. В отличие от других рынков, рынок труда характеризуется особенно-

стью функционирования, так как взаимодействует со специфическим товаром.

Объективность существования особенностей функционирования российского рынка труда признается всеми его исследователями, но выделение этих особенностей и их содержание отличаются.

К особенностям российской модели рынка труда также необходимо отнести глубокую территориальную дифференциацию занятости и усиление степени монополизма рынка труда [10; 32].

В национальных рамках критерием выделения региональных моделей рынка труда выступает степень деловой активности в регионе. По этому критерию выделяют следующие региональные модели рынка труда:

- отличающиеся высокой занятостью;
- характеризуемая среднероссийскими параметрами занятости и безработицы;
- депрессивная.

К первой модели относятся, безусловно, Москва и Санкт-Петербург. Для нее характерны высокая степень деловой активности, высокая занятость, низкая безработица и высокая скорость выхода из рядов безработных.

Ко второй модели можно отнести рынок труда городов, где характерны средние показатели занятости и безработицы, высокий уровень скрытой безработицы вследствие сформировавшейся придерживаемой модели занятости. Примером иных моделей рынка труда могут выступать города, представляющие собой образец типичного монополистического рынка (например, шахтерские города).

Предметом данного подхода (а вместе с тем и объектом управления) являются экономические отношения на рынке труда, в которые вступают участники производственного, трудового процесса, обладающие определенными социальными и профессиональными статусами и ролями, формирующие человеческий потенциал и профессиональные структуры экономики во взаимосвязи с институциональными и технологическими структурами.

В целях снижения барьеров модернизации и инновационного развития социально-трудовой сферы современной российской экономики возможно использовать следующие основные *принципы управления развитием экономических отношений на рынке труда* [10] в условиях новой, пятой модернизации и перехода к постиндустриальной экономике:

- учет не только физической производственной (трудовой) среды, но и социальной среды с точки зрения возможности индивида проявить

себя как существо деятельное и целеустремленное, а также с точки зрения «формальности – неформальности» экономических отношений;

- контроль над приобретением компетенций (квалификации, знаний, умений, навыков) руководителями и работниками для выполнения отдельных видов работ с точки зрения инновационного развития, что предполагает развитие системы непрерывного профессионального образования;

• учет факторов культуры безопасности и культуры труда, отвечающим человеческой природе и возможностям человека и способствующим развитию у участников производственного процесса эстетических вкусов, как по отношению к самому процессу труда, так и к производимой продукции;

- учет новых форм и закономерностей развития экономических отношений на рынке труда;

• учет исторического опыта регулирования экономических отношений на рынке труда в российской экономике в условиях предыдущих модернизаций экономики;

- учет выделенных в работе крайних сценариев развития постиндустриальной экономики (благоприятного – сценария «прогресса знаний», «экономики знаний», и неблагоприятного – сценария «деквалификация работников»).

Очертим первоочередные меры по модернизации управления развитием экономических отношений на рынках труда в рамках государственной стратегии перевода российской экономики на инновационный путь развития и повышения инновационной активности бизнеса.

Технологические вызовы XXI столетия определяют основные векторы социально-экономического развития государств, которые связаны с переходом к постиндустриальной экономике, экономике, основанной на знаниях, интеллектуальной экономике. Ее технологическим обликом является новый шестой технологический уклад. Интеллектуальная экономика, основные черты которой зарождаются при переходе к шестому технологическому укладу, в целом определяет новую парадигму управления экономическим развитием. Ориентиром становится не столько развитие конкурентоспособных производств, сколько создание условий гармоничного, устойчивого развития экономики и системы социальных ценностей и новых моральных принципов, в основе которых лежит идея социальной справедливости и обеспечения благосостояния жителей и будущих поколений. В условиях глобализации экономики главное значение приобретают экономические отношения, ориентированные на устойчивое развитие и партнерство цивили-

заций, ликвидацию технологических разрывов, модернизацию производства, отвечающие современному уровню развития науки и техники, обеспечению экологической безопасности.

Сохраняется технологическая многоукладность российской экономики. Если в успешно развивающихся странах технологическая многоукладность преодолевается за счет относительно более высоких темпов развития передовых технологических укладов (темпы роста пятого технологического уклада в новых индустриальных странах, Китае, Индии, Бразилии более чем пятикратно превышает общие темпы экономического роста), то в российской экономике, наоборот, наблюдается снижение их веса. В фазе зрелости доминирующего технологического уклада преодоление технологического отставания в области его ключевых технологий требует колоссальных капиталовложений, в то время как приобретение импортной техники позволяет быстро удовлетворять имеющиеся потребности, что и происходит в России, где расширение пятого технологического уклада носит догоняющий имитационный характер [10].

На передний план сегодня выходят проблемы развития человека, инвестиций в человеческий потенциал, а также задачи совершенствования политических институтов. Это проблемы, которые перед собой ставят наиболее развитые страны мира. Главным теперь являются не макроэкономика и даже не собственно экономические институты, которые уже в основном сложились. Главное конкурентное преимущество современной высокоразвитой страны связано с человеческой личностью и теми факторами, которые непосредственно связаны с жизнедеятельностью человека, в том числе состояние сферы образования и здравоохранения, жилье, инфраструктура, экология, устойчивость политической демократии. Таким образом, приоритетными теперь являются не отдельные отрасли и сектора промышленности, а институты, связанные с развитием личности и через человека влияющие на состояние экономики, а также повышения эффективности трудоустройства.

Одним из возможных направлений повышения эффективности трудоустройства может стать создание дистанционных рабочих мест и других новых форм занятости. Недооценка важности формирования последовательной молодежной политики занятости в столь сложном регионе вызывает тяжелые социально-экономические последствия. В этих условиях одним из основных механизмов, способствующих смягчению и предупреждению молодежной безработицы, является организация и функционирование на региональном рынке труда единой системы профессиональной ориентации и

профессионального обучения граждан. Современные требования диктуют необходимость постоянного инвестирования в систему образования, поэтому его и называют непрерывным. Непрерывное образование предусматривает не только повышение квалификации, но и переподготовку при изменяющихся условиях и стимулирование постоянного самообразования.

Расширение сферы применения новых форм занятости обусловлено потребностью рынка труда в мобильной рабочей силе, вызванной глобализацией, децентрализацией и углублением специализации производства; возможностью иметь временные заработки в условиях низкой и затяжной безработицы; потребностью в трудоустройстве отдельных категорий граждан, для которых полная постоянная занятость по каким-либо причинам затруднена или нежелательна (студенты, пенсионеры, инвалиды и др.); возможностью сочетать работу по найму с исполнением семейных обязанностей, участием в общественной жизни, поддержанием здоровья и т. д. [17; 18; 19].

Среди инновационных форм занятости необходимо развивать дистанционную, которая придавала бы большую гибкость региональному рынку труда.

О разработке модели электронного рынка труда говорят давно, но реальных и последовательных шагов для развития дистанционной занятости делается мало. Создание в трудоизбыточных регионах специальных институтов регулирования дистанционной занятости, которая бы оценивала состояние электронного рынка труда, обеспечивала бы равный доступ к информации, разрабатывала бы меры по повышению социальной защищенности работников на электронном рынке труда т. д.

Отсюда в качестве первоочередных институциональных мер государственного управления экономических отношений на рынке труда в современной российской экономике, в условиях новой экономической реальности и перехода к постиндустриальной экономике в рамках государственной стратегии перевода российской экономики на инновационный путь развития и повышения инновационной активности бизнеса предлагаются следующие меры: модернизация системы образования, в том числе, приведение программ среднего и высшего образования в соответствие с требованиями экономики знаний и инновационного развития, включая внедрение методик обучения творчеству, в том числе методов решения изобретательских задач; восстановление передового уровня обучения математике и информационным технологиям; расширение сети специализированных школ, детских

учреждений технического творчества, проведение массовых олимпиад школьников и т.п.; приращение обучающимся в системах профессионального образования и повышения квалификации статуса своеобразных работников данных систем; восстановление системы бесплатного среднего специального образования; развертывание крупномасштабной программы обучения безработных граждан информационным технологиям; отнесение образовательных услуг к категории «общественных благ» и развитие механизма частно-государственного партнерства в системе высшего профессионального образования, включая софинансирование деятельности вузов и распределение компетенций и прав между государственными структурами, бизнесом, образовательными учреждениями, частными лицами.

Формирование новой хозяйственной культуры (уклада) и культуры управления, адекватных требованиям устойчивого, инновационного развития, в том числе: введение принципов конкурсного профессионализма и объективности в систему подбора и расстановки руководящих кадров; государственная поддержка формирования самоуправляемых профессиональных сообществ и ассоциаций в форме некоммерческих, саморегулируемых организаций, представляющих профессиональные интересы граждан.

Проблемы управления развитием экономических отношений на рынке труда в условиях модернизации российской экономики не могут быть решены без привлечения самих работодателей, работников, их союзов и ассоциаций, но при этом крайне опасно самоустранение государства регулирования данного процесса. Осознанная, четкая и понятная всем политика государства в этой сфере с точки зрения долгосрочных интересов важна ничуть не меньше, чем денежно-кредитная или налоговая политика. Только комплексное управление развитием экономических отношений на рынке труда и, следовательно, воспроизводство человеческого потенциала экономики способно обеспечить ее переход постиндустриальной стадии развития. Общей целью государственной политики сегодня является создание экономики, где интеллектуальная рента превращается в фундаментальный источник социально-экономического развития страны. При этом должна происходить смена нынешних социальных ориентиров, в частности труд будет принимать творческий характер, что предполагает развитие такого блага, как время, свободное от труда ради заработка, входящим составной частью в систему социально гарантированного минимума («пакета»), которым и должна, в конечном счете, измеряться эффективность экономики.

Исходя из этого, к ближайшим задачам государства в сфере социального и инновационного развития возможно отнести разработку государственной политики в сфере социального воспроизводства и воспроизводства человека на федеральном и региональном уровнях; осуществление соответствующего законодательного и административного регулирования; привлечение в данную сферу воспроизводства негосударственных предприятий и финансов; координацию деятельности населения, негосударственных и государственных предприятий и представляющих их интересы союзов и ассоциаций в рамках институтов социального партнерства. Государственные структуры могут активно участвовать в данных процессах, становясь посредником в традиционной оппозиции труда и капитала и играя главную роль в процессе «гуманитарных инвестиций», в основе которого должен лежать принцип социальных гарантий оплаты определенного уровня экономических отношений.

Вывод

Таким образом, выявлены барьеры модернизации и инновационного развития социально-трудовой сферы российской экономики и сформулированы концептуальные основы государственного управления развитием экономических отношений в России в рамках новой экономической реальности, а также стратегии перевода российской экономики на инновационный путь развития и повышения инновационной активности бизнеса.

Концептуально обоснованы принципы совершенствования управления развитием экономических отношений на рынке труда в условиях новой экономической реальности и перевода ее в постиндустриальную стадию. Среди них особо выделены принципы, учитывающие многоаспектность процесса управления (не только его технологический, технический, психологический аспектов, но и социальный аспект); исторический опыт регулирования экономических отношений на рынке труда в российской экономике в условиях предыдущих модернизаций; крайние сценарии развития постиндустриальной экономики (благоприятного – сценария «прогресса знаний», «экономики знаний», и неблагоприятного – сценария «деквалификация работников»); закономерности развития экономических отношений на рынке труда в современных условиях, заключающихся в их расширяющейся институционализации, социализации, профессиональной кластеризации; направленность на эффективное воспроизводство человеческого потенциала.

Сформулированы концептуальные основы государственного управления развитием эконо-

мических отношений на рынках труда в рамках разработанной государственной стратегии перевода российской экономики на инновационный путь развития и повышения инновационной активности бизнеса, отвечающей на технологические и социальные вызовы XXI столетия. Обосновано, что в современных условиях на передний план выходят проблемы развития человека и инвестиций в человеческий потенциал. Главное конкурентное преимущество высокоразвитых

стран связано с человеческой личностью и теми факторами, которые непосредственно связаны с жизнедеятельностью человека. Приоритетными являются не отдельные отрасли и сектора промышленности, а институты, связанные с развитием личности и через человека влияющие на состояние экономики.

Всё вышеотмеченное будет служить повышению эффективности экономических отношений на локальных рынках труда.

Список литературы

1. Байзаков С. Модели рынка труда, ориентированные на конечный продукт / С. Байзаков // Наука и инновации. 2015. № 1. С. 33-26.
2. Белов Е.А. Влияние уровня образования на степень неформальной занятости отдельных категорий лиц / Е. А. Белов // Социально-гуманитарные знания. 2015. № 2. С. 198-205.
3. Беляев Д.П. О территориальной премии на рынке труда северных территорий России: история, настоящее и перспективы / Д. П. Беляев, Т. В. Белевских // Экономика и управление: рос. науч. журн. 2015. № 9 (119). С. 14-20.
4. Борисов, Д.М. Территориальная мобильность населения региона / Д. М. Борисов, К. В. Фофанова // Регионология. 2015. № 4. - С. 112-120.
5. Ванкевич Е.В. Исследование проблем занятости и безработицы молодежи на региональном рынке труда / Е. В. Ванкевич, О. В. Зайцева, Е. Н. Коробова // Вестник Витебского государственного технологического университета. 2016. Вып. 31. С. 134-144.
6. Васин С.М. Система обеспечения промышленности региона трудовыми ресурсами / С. М. Васин, В. А. Скворцова // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2016. № 1 (37). С. 173-184.
7. Вишневецкая Н.Т. Мобильность рабочих мест и рабочей силы / Н. Т. Вишневецкая // Мировая экономика и международные отношения. 2015. № 10. С. 62-76.
8. Гагарин А. Отвечая требованиям рынка труда / А. Гагарин // Аккредитация в образовании. 2016. № 4 (88). С. 80.
9. Гасюкова Е.Н. Разный прекариат: об источниках и формах нестабильности социального статуса индивидов и групп / Е. Н. Гасюкова, В. В. Карачаровский, Г. А. Ястребов // Общественные науки и современность. 2016. № 3. С. 48-63.
10. Глазьев С.Ю. Стратегия опережающего развития России в условиях глобального кризиса. / С. Ю. Глазьев. М.: Экономика, 2010.
11. Голенкова, З. Т. Прекариат как новая группа наемных работников / З. Т. Голенкова, Ю. В. Голиусова // Уровень жизни населения регионов России. 2015. № 1 (195). С. 47-57.
12. Грузных С.Н. Новый имидж службы занятости - повышение эффективности участников рынка труда / С. Н. Грузных // Вестник Томского государственного университета. 2015. № 400 (ноябрь). С. 205-208.
13. Домнич Е. Л. Моделирование индикаторов численности трудовых ресурсов в регионах России / Е. Л. Домнич; Е. Л. Домнич // Экономический анализ: теория и практика. 2015. № 25. С. 43-56.
14. Жеребин В. М. Интернет-занятость как новая форма трудоустройства населения / В. М. Жеребин, О. А. Алексеева, Н. А. Ермакова // Народонаселение. 2016. № 1. С. 67-78.
15. Иванова, Н. А. Безработица в России и меры по снижению напряженности на рынке труда / Н. А. Иванова, И. К. Бурмистрова // Экономические науки. 2015. № 5 (126). С. 12-20.

References

1. Bajzakov, S. Modeli rynka truda, orientirovannye na konechnyj produkt / S. Bajzakov // Nauka i innovacii. 2015. № 1. - S. 33-26.
2. Belov, E. A. Vliyanie urovnya obrazovaniya na stepen' neformal'noj zanyatosti otdel'nyh kategorij lic / E. A. Belov // Social'no-gumanitarnye znaniya. 2015. № 2. - S. 198-205.
3. Belyaev, D. P. O territorial'noj premii na rynke truda severnyh territorij Rossii: istoriya, nastoyashchee i perspektivy / D. P. Belyaev, T. V. Belevskih // EHkonomika i upravlenie: ros. nauch. zhurn. 2015. № 9 (119). - S. 14-20.
4. Borisov, D. M. Territorial'naya mobil'nost' naseleniya regiona / D. M. Borisov, K. V. Fofanova // Regionologiya. 2015. № 4. - S. 112-120.
5. Vankevich, E. V. Issledovanie problem zanyatosti i bezraboticy molodezhi na regional'nom rynke truda / E. V. Vankevich, O. V. Zajceva, E. N. Korobova // Vestnik Vitebskogo gosudarstvennogo tekhnologicheskogo universiteta. 2016. Vyp. 31. - S. 134-144.
6. Vasin, S. M. Sistema obespecheniya promyshlennosti regiona trudovymi resursami / S. M. Vasin, V. A. Skvorcova // Izvestiya vysshih uchebnyh zavedenij. Povolzhskij region. Obshchestvennye nauki. 2016. № 1 (37). - S. 173-184.
7. Vishnevskaya, N. T. Mobil'nost' rabochih mest i rabochej sily / N. T. Vishnevskaya // Mirovaya ehkonomika i mezhdunarodnye otnosheniya. 2015. № 10. - S. 62-76.
8. Gagarin, A. Otvechaya trebovaniyam rynka truda / A. Gagarin // Akkreditaciya v obrazovanii. 2016. № 4 (88). - S. 80.
9. Gasyukova, E. N. Raznyj prekariat: ob istochnikah i formah nestabil'nosti social'nogo statusa individov i grupp / E. N. Gasyukova, V. V. Karacharovskij, G. A. Yastrebov // Obshchestvennye nauki i sovremennost'. 2016. № 3. - S. 48-63.
10. Glaz'ev, S. YU. Strategiya operezhayushchego razvitiya Rossii v usloviyah global'nogo krizisa. / S. YU. Glaz'ev - M.: EHkonomika, 2010.
11. Golenkova, Z. T. Prekariat kak novaya gruppa naemnyh rabotnikov / Z. T. Golenkova, YU. V. Goliusova // Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii. 2015. № 1 (195). - S. 47-57.
12. Gruznyh, S. N. Novyj imidzh sluzhby zanyatosti - povyshenie ehffektivnosti uchastnikov rynka truda / S. N. Gruznyh // Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. 2015. № 400 (noyabr'). - S. 205-208.
13. Domnich, E. L. Modelirovanie indikatorov chislennosti trudovyh resursov v regionah Rossii / E. L. Domnich; E. L. Domnich // EHkonomicheskij analiz: teoriya i praktika. 2015. № 25. - S. 43-56.
14. ZHerebin, V. M. Internet-zanyatost' kak novaya forma trudoustrojstva naseleniya / V. M. ZHerebin, O. A. Alekseeva, N. A. Ermakova // Narodonaselenie. 2016. № 1. - S. 67-78.
15. Ivanova, N. A. Bezrabotica v Rossii i mery po snizheniyu napryazhennosti na rynke truda / N. A. Ivanova, I. K. Burmistrova // EHkonomicheskie nauki. 2015. № 5 (126). - S. 12-20.

16. Исхакова Н. Б. Теоретические концепции занятости населения / Н. Б. Исхакова // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. 2015. № 2 (52), Ч. 2. С. 212-213.
17. Кириллова М. Рынок труда накануне испытаний / М. Кириллова // Экономическое развитие России. 2015. Т. 22, № 2. С. 101-103.
18. Клепикова Е. А. Эластичность предложения на российском рынке труда / Е. А. Клепикова // Вопросы экономики. 2016. № 9. С. 111-128.
19. Коковихин А. Ю. Механизмы и институты управления человеческими ресурсами в формировании инвестиционного климата на национальном и региональном уровнях / А. Ю. Коковихин // Известия Уральского государственного экономического университета. 2016. № 5. С. 100-110.
20. Маркс К. Капитал. Критика политической экономики. В 3-х т. / К. Маркс / Пер. И. И. Скворцова-Степанова. М.: Гос. изд-во полит. лит-ры, 1953.
21. Михеенко С. Н. «Гордиев узел» российского рынка труда / С. Н. Михеенко // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2015. № 4 (32). С. 127-143.
22. Морозова Я. В. Оценка профессиональной компетентности российской молодежи в условиях современного рынка труда и профессионально-трудовых отношений / Я. В. Морозова // Вестник Адыгейского государственного университета. Сер.: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. 2015. Вып. 1. С. 128-135.
23. Муравьева А. А. Государственное регулирование рынка труда / А. А. Муравьева // Вестник Самарского государственного университета. 2015. № 2. С. 246-249.
24. Наемный работник в современной России: [монография] / Ин-т социологии РАН; [отв. ред. З. Т. Голенкова]. М.: Новый хронограф, 2015. 362 с.
25. Найт Ф. Риск, неопределенность и прибыль / Ф. Найт / пер. с англ. М.: Дело, 2003. С. 117.
26. Национальный интегратор профессиональных ресурсов // Аккредитация в образовании. 2015. № 7 (83). С. 43-45.
27. Национальная система квалификаций - основа взаимодействия рынков труда и образования // Аккредитация в образовании. 2015. № 6 (82). С. 58.
28. Нечевея А. П. Исследование динамики трудовых ресурсов на основе многоотраслевой математической модели рынка труда / А. П. Нечевея // Экономика и математические методы. 2016. Т. 52, № 2. С. 129-140.
29. Низова Л. М. Состояние и перспективы развития регионального рынка труда / Л. М. Низова, А. С. Никитина // Журнал экономической теории. 2016. № 2. С. 39-47.
30. Сушко В. А. Российский рынок труда / В. А. Сушко // Обзорзватель. 2015. № 6 (305). С. 82-97.
31. Таль Л. С. Пути и цели реформы законодательства о найме труда / Л. С. Таль. М.: 1912.
32. Тимачева Е. В. Российский рынок труда: тенденции и перспективы / Е. В. Тимачева // Труд и социальные отношения. 2015. Т. 26, № 3. С. 68-81.
33. Тимофеева В. Демографические аспекты и формирование трудового потенциала в региональных системах (на примере Владимирской области) / В. Тимофеева // Проблемы теории и практики управления. - 2015. № 3. - С. 90-95.
34. Тощенко Ж. Т. Прекариат - новый социальный класс / Ж. Т. Тощенко // Социологические исследования. 2015. № 6. С. 3-13.
35. Шевелева О. В. Выпускников много: специалистов нет / О. В. Шевелева // Твердые бытовые отходы. 2016. № 4. С. 35-36.
36. Шкаратан О. И. Прекариат: теория и эмпирический анализ: (на материалах опросов в России) / О. И. Шкаратан, В. В. Карачаровский, Е. Н. Гасюкова // Социологические исследования. 2015. № 12. С. 99-110.
37. Шляхтова Л. М. Проблемы и современные тенденции развития рынка труда Псковской области / Л. М. Шляхтова, Е. В. Филиппова // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. 2015. № 3 (53), Ч. 2. С. 219-222.
16. Iskhakova, N. B. Teoreticheskie koncepcii zanyatosti naseleniya / N. B. Iskhakova // Izvestiya Orenburgskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta. 2015. № 2 (52), CH. 2. - S. 212-213.
17. Kirillova, M. Rynok truda nakanune ispytanij / M. Kirillova // EHkonomicheskoe razvitie Rossii. 2015. T. 22, № 2. - S. 101-103.
18. Klepikova, E. A. EHlastichnost' predlozheniya na rossijskom rynke truda / E. A. Klepikova // Voprosy ehkonomiki. 2016. № 9. - S. 111-128.
19. Kokovihin, A. YU. Mekhanizmy i instituty upravleniya chelovecheskimi resursami v formirovanii investicionnogo klimata na nacional'nom i regional'nom urovnyah / A. YU. Kokovihin // Izvestiya Ural'skogo gosudarstvennogo ehkonomicheskogo universiteta. 2016. № 5. - S. 100-110.
20. Marks, K. Kapital. Kritika politicheskoy ehkonomii. V 3-h t. / K. Marks / Per. I.I. Skvorpova-Stepanova. - M.: Gos. izd-vo polit. lit-ry, 1953.
21. Miheenko, S. N. "Gordiev uzal" rossijskogo rynka truda / S. N. Miheenko // Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. EHkonomika. 2015. № 4 (32). - S. 127-143.
22. Morozova, YA. V. Ocenka professional'noj kompetentnosti rossijskoy molodezhi v usloviyah sovremennogo rynka truda i professional'no-trudovyh otnoshenij / YA. V. Morozova // Vestnik Adygejskogo gosudarstvennogo universiteta. Ser.: Regionovedenie: filosofiya, istoriya, sociologiya, yurisprudenciya, politologiya, kul'turologiya. 2015. Vyp. 1. - S. 128-135.
23. Murav'eva, A. A. Gosudarstvennoe regulirovanie rynka truda / A. A. Murav'eva // Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo universiteta. 2015. № 2. - S. 246-249.
24. Naemnyj rabotnik v sovremennoj Rossii: [monografiya] / In-t sociologii RAN; [otv. red. Z. T. Golenkova]. - M.: Novyj hronograf, 2015. - 362 s.
25. Najt, F. Risk, neopredelyonnost' i pribyl' / F. Najt / per. s angl. - M.: Delo, 2003. - S. 117.
26. Nacional'nyj integrator professional'nyh resursov // Akkreditaciya v obrazovanii. 2015. № 7 (83). - S. 43-45.
27. Nacional'naya sistema kvalifikacij - osnova vzaimodejstviya rynkov truda i obrazovaniya // Akkreditaciya v obrazovanii. 2015. № 6 (82). - S. 58.
28. Necheverya, A. P. Issledovanie dinamiki trudovyh resursov na osnove mnogootraslevoj matematicheskoy modeli rynka truda / A. P. Necheverya // EHkonomika i matematicheskie metody. 2016. T. 52, № 2. - S. 129-140.
29. Nizova, L. M. Sostoyanie i perspektivy razvitiya regional'nogo rynka truda / L. M. Nizova, A. S. Nikitina // ZHurnal ehkonomicheskoy teorii. 2016. № 2. - S. 39-47.
30. Sushko, V. A. Rossijskij rynek truda / V. A. Sushko // Obozrevatel'. 2015. № 6 (305). - S. 82-97.
31. Tal', L. S. Puti i celi reformy zakonodatel'stva o najme truda / L. S. Tal' - M.: 1912.
32. Timacheva, E. V. Rossijskij rynek truda: tendencii i perspektivy / E. V. Timacheva // Trud i social'nye otnosheniya. 2015. T. 26, № 3. - S. 68-81.
33. Timofeeva, V. Demograficheskie aspekty i formirovanie trudovogo potenciala v regional'nyh sistemah (na primere Vladimirskoj oblasti) / V. Timofeeva // Problemy teorii i praktiki upravleniya. - 2015. № 3. - S. 90-95.
34. Toshchenko, ZH. T. Prekariat - novyj social'nyj klass / ZH. T. Toshchenko // Sociologicheskie issledovaniya. 2015. № 6. - S. 3-13.
35. SHeveleva, O. V. Vypusknikov mnogo: specialistov net / O. V. SHeveleva // Tverdye bytovye othody. 2016. № 4. - S. 35-36.
36. SHkaratan, O. I. Prekariat: teoriya i ehmpiricheskij analiz: (na materialah oprosov v Rossii) / O. I. SHkaratan, V. V. Karacharovskij, E. N. Gasyukova // Sociologicheskie issledovaniya. 2015. № 12. - S. 99-110.
37. SHlyahtova, L. M. Problemy i sovremennye tendencii razvitiya rynka truda Pskovskoj oblasti / L. M. SHlyahtova, E. V. Filippova // Izvestiya Orenburgskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta. 2015. № 3 (53), CH. 2. - S. 219-222.