

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

На правах рукописи

Лукьянова Ксения Константиновна

**ТРАНСФОРМАЦИЯ РЫНКА ТРУДА
В УСЛОВИЯХ ЦИКЛИЧНОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(по отраслям сферы деятельности, в т. ч. экономика труда)

Диссертация
на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Научный руководитель:
доктор экономических наук, профессор Лукьянченко Н. Д.

Экземпляр диссертации идентичен по содержанию с другими экземплярами, которые были представлены в диссертационный совет

Ученый секретарь диссертационного совета Д 01.003.01

Н. А. Балтачева

Донецк – 2019

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИКЛИЧНОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ	12
1.1. Концептуальные аспекты формирования и развития рынка труда	12
1.2. Теоретические основы исследования цикличности экономического развития.....	29
1.3. Сущность, структура и функции рынка труда в условиях цикличности экономического развития	45
Выводы по разделу 1	72
РАЗДЕЛ 2. ОЦЕНКА СОСТОЯНИЯ И ПРОБЛЕМ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИКЛИЧНОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ	75
2.1. Трансформационные тенденции развития рынка труда под воздействием циклических процессов в экономике	75
2.2. Анализ численности и структуры населения в системе регулирования предложения на рынке труда	105
2.3. Оценка формирования спроса на рынке труда в условиях цикличности экономического развития	120
Выводы по разделу 2	131
РАЗДЕЛ 3. НАПРАВЛЕНИЯ СИСТЕМНОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИКЛИЧНОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ..	134
3.1. Перспективные направления регулирования рынка труда в условиях циклическости экономического развития.....	134
3.2. Структура комплексного механизма регулирования рынка труда.....	142
3.3. Модель оценки потребности региона в трудовых ресурсах с учетом циклического развития экономики	162
Выводы по разделу 3.....	179
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	182
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	185
ПРИЛОЖЕНИЕ А. Справки о внедрении	206
ПРИЛОЖЕНИЕ Б. Результаты регрессионного анализа оценки линеаризованной производственной функции.....	209
ПРИЛОЖЕНИЕ В. Фрагмент реализации модели в ППП Powersim Studio 9	213

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Структурные сдвиги на рынке труда обусловлены трансформацией общественных и экономических отношений в современном глобализированном мире. Усиление конкуренции, развитие экономики знаний, информационных технологий, изменения в содержании и формах труда во многом обусловлены циклическим развитием экономических процессов. Глобальный процесс воспроизводства объективно носит неравномерный характер и представляет собой движение от одного макроэкономического равновесия к другому. В условиях трансформации и структурной перестройки экономики появление новых технологий и изменения в организации производства являются ключевыми факторами, приводящими к сдвигам в сфере трудовых отношений. В условиях цикличности экономического развития особую актуальность приобретает развитие рынка труда как института, который регулирует занятость и обеспечивает социальную стабильность.

Степень разработанности темы исследования. Рынок труда, занятость и безработица всегда были в поле зрения экономической науки. Исследованию теоретико-методологических аспектов сущности и функционирования рынка труда посвящены труды ведущих зарубежных ученых, среди которых Дж. Кейнс, К. Маркс, А. Маршал, Д. Рикардо, П. Самуэльсон, А. Смит, М. Фридмен и др. Анализу проблем рынка труда и занятости посвящены работы российских и украинских ученых, таких как С. Г. Дзюба, А. И. Дрождина, М. С. Зорина, Р. И. Капелюшников, А. М. Колот, Н. Д. Лукьянченко, Ю. Г. Одегов, А. В. Половян, А. В. Родионов, Н. И. Хромов и др.

Значительный вклад в изучение проблем в области циклического развития экономики, причин возникновения колебаний деловой активности внесли следующие ученые: А. Бернс, С. Ю. Глазьев, Р. Дорнбуш, Т. Р. Мальтус, У. Митчелл, С. Фишер, Э. Хансен, В. А. Цветков, Р. Шмалензи, И. Шумпетер, Ю. В. Яковец и др.

Вместе с тем, несмотря на многочисленные исследования указанной проблематики, вопросы функционирования, регулирования и развития рынка труда остаются актуальными и требуют дальнейшего исследования влияния циклического развития экономики на состояние рынка труда, что обуславливает выбор темы исследования, его цель и задачи.

Связь работы с научными программами, планами, темами. Диссертация выполнена в соответствии с направлениями научно-исследовательской работы кафедры управления персоналом и экономики труда Донецкого национального университета в рамках госбюджетных тем: Г-17/50 «Регулирование социально-экономического развития Украины: человеческое измерение» (номер государственной регистрации 0111U008157), в рамках которой разработана структура единой информационной платформы по вопросам социально-трудовых отношений в аспекте регулирования рынка труда; Г-17/50 «Социальное партнерство как система регулирования социально-трудовых отношений на рынке труда» (номер государственной регистрации 0117D000200), в рамках которой проанализированы изменения в социально-трудовых отношениях субъектов рынка труда при использовании нестандартных форм занятости, их последствия, а также проведен анализ современных тенденций занятости населения.

Цель и задачи исследования. Целью диссертационной работы является развитие теоретических основ исследования трансформации рынка труда и разработка научно-практических рекомендаций по его регулированию в условиях цикличности экономического развития.

Для достижения цели исследования были поставлены и решены следующие **задачи**:

проанализировать концептуальные аспекты формирования и развития рынка труда;

рассмотреть теоретические основы исследования цикличности экономического развития;

определить сущность, структуру и функции рынка труда в условиях цикличности экономического развития;

исследовать трансформационные тенденции развития рынка труда под воздействием циклических процессов в экономике;

провести оценку численности и структуры населения в системе регулирования предложения на рынке труда;

дать оценку формирования спроса на рынке труда в условиях цикличности экономического развития;

определить перспективные направления регулирования рынка труда в условиях цикличности экономического развития;

разработать структуру комплексного механизма регулирования рынка труда;

построить модель оценки потребности региона в трудовых ресурсах с учетом циклического развития экономики.

Объектом исследования выступает процесс трансформации рынка труда в условиях цикличности экономического развития.

Предмет исследования – теоретические, научно-методические и организационно-экономические аспекты трансформации рынка труда под влиянием циклического развития экономики.

Диссертация выполнена в соответствии с Паспортом специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т. ч.: экономика труда) (п. 5.1. Теоретические и методологические основы экономики труда; теории и концепции развития социально-трудовых отношений (теории занятости, рынка труда, управления трудом, человеческими ресурсами и т. д.); п. 5.5. Рынок труда, его функционирование и развитие, структура и сегментация (международный, национальные, региональные, внутрифирменные и т. д.); занятость населения (формы и виды); безработица (основные виды и формы, социально-экономические последствия, пути минимизации); прогнозирование и регулирование рынка труда).

Научная новизна полученных результатов исследования заключается в углублении теоретических основ трансформации рынка труда и разработке научно-практических рекомендаций по развитию рынка труда в условиях цикличности экономического развития.

Конкретные научные результаты, которые характеризуют новизну проведенного исследования, заключаются в следующем:

усовершенствованы:

организационно-экономические основы регулирования рынка труда, а именно разработана *структурная схема регулирования современного рынка труда в условиях циклического развития экономики*, которая, с целью предотвращения основных проблем на рынке труда, вызванных трансформационными сдвигами в экономике, предусматривает реализацию направлений его регулирования: повышение инновационной и инвестиционной деятельности в условиях структурной перестройки экономики; совершенствование системы мониторинга на рынке труда, формирование прогноза баланса трудовых ресурсов; улучшение профессионально-квалификационной подготовки кадров в соответствии с требованиями рынка труда и НТП; повышение уровня трудовых доходов населения с целью усиления воспроизводственной и стимулирующей функции заработной платы; усиление мер активной политики занятости населения; обеспечение территориальной и профессионально-квалификационной сбалансированности на рынке труда; повышение конкурентоспособности молодежи как основного носителя инновационного потенциала;

понятийно-категориальный аппарат исследования: предложено определение понятия «*экономический цикл*» – это один из этапов глобального прогрессивного развития экономики, под которым необходимо понимать промежуток времени, на протяжении которого происходит рост и падение общественного производства; «*рынок труда*» предложено упрощенно рассматривать как систему социально-экономических отношений между работниками, работодателями и обществом (организациями и институтами) с

целью реализации способности к труду, обеспечения социальных гарантий, согласования интересов сторон социально-трудовых отношений; определение понятия *«рынок труда в условиях циклического развития экономики»* – система отношений между собственниками средств производства и собственниками рабочей силы, функционирующая под воздействием неравномерного характера глобальных процессов воспроизводства в экономике, представляющих собой движение от одного макроэкономического равновесия к другому;

концептуальные подходы к развитию рынка труда за счет разработки *структуры комплексного механизма регулирования рынка труда*, в которой, в отличие от существующих, упорядочены меры регулирования рынка труда (прогрессивные, инвестиционные и институциональные), что увеличит вероятность получения положительных эффектов от внедрения механизма на макро-, микро- и личностном уровнях, среди которых: обеспечение сбалансированности рынка труда; оптимизация потребностей предприятий в кадрах; возможность оценить перспективы реализации в профессиональной сфере;

получили дальнейшее развитие:

концептуальные положения формирования и развития рынка труда на основе разработанной *схемы теоретико-методологического развития теорий рынка труда*, которая включает периоды становления доктрин рынка труда, каждая из которых на определенном этапе освещает исторический опыт, с одной стороны, а с другой – дает импульс для дальнейшего развития идеи, ее аргументации и поиска альтернативных решений проблем на современном этапе;

теоретические основы функционирования рынка труда в условиях цикличности экономического развития, а именно выделена *трансформационная функция рынка труда*, которая подразумевает преобразование рынка труда после прохождения всех фаз экономического цикла и получение в итоге более усовершенствованной, обновленной его формы (рынка труда);

научно-методические подходы к количественной оценке рынка труда, которые базируются на использовании *системно-динамического моделирования оценки потребности региона в трудовых ресурсах* в условиях цикличности экономического развития, что позволяет прогнозировать спрос на трудовые ресурсы на основе изменения объема производства отраслей экономики и предложение на рынке труда на основе изменения численности и структуры населения для выработки государственных мер по обеспечению сбалансированности рынка труда.

Теоретическая и практическая значимость работы. Теоретическое значение проведенного исследования состоит в систематизации и углублении концептуальных положений трансформации рынка труда в условиях цикличности экономического развития.

Практическое значение полученных результатов заключается в том, что основные научные положения, выводы и предложения, представленные в диссертационной работе, доведены до уровня конкретных научно-практических рекомендаций, использование которых будет способствовать реализации предложенных направлений трансформации и регулирования рынка труда в условиях цикличности экономического развития. Рекомендации и предложения, изложенные в диссертационной работе, внедрены в практическую деятельность Государственного комитета по науке и технологиям Донецкой Народной Республики (справка № 396/01 от 23.10.2018 г.) – модель оценки потребности региона в трудовых ресурсах с учетом циклического развития экономики; ООО «Пектораль» (справка № 12 от 01.10.2018 г.) – рекомендации по согласованию интересов субъектов рынка образования, бизнеса и рынка труда с целью перехода на качественно новый уровень их взаимодействия.

Полученные научные результаты используются в учебном процессе Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкий национальный университет» при разработке и изложении учебных дисциплин «Рынок труда» и «Государственное регулирование занятости» (акт № 26-1.18/12.1-34 от 26.10.2018 г.).

Методология и методы исследования. Теоретической и методологической основой исследования являются научные труды отечественных и зарубежных ученых по экономической теории, экономике труда, рынку труда. Для решения поставленных задач использован диалектический метод научного познания, а также общенаучные методы исследования: теоретического обобщения, анализа и синтеза, индукции и дедукции, абстрактно-логического анализа (при анализе методологических основ формирования и регулирования рынка труда, исследовании цикличности экономического развития); гносеологического анализа (при определении сущности и содержания понятий «рынок труда», «цикличность экономического развития»); структурно-логического анализа (для построения логики и структуры исследования); системного анализа (для анализа и обоснования направлений регулирования рынка труда); монографический метод (при определении показателей и индикаторов функционирования, регулирования и развития рынка труда); методы статистического анализа (для оценки показателей, характеризующих современное состояние рынка труда и трансформационные сдвиги); методы экономико-математического моделирования (для построения модели, отражающей влияние различных факторов на рынок труда; определения потребности региона в трудовых ресурсах); графический (для наглядного представления полученных результатов).

Информационную базу исследования составляют научные труды ведущих ученых-экономистов по исследуемой проблематике, монографии, материалы научно-практических конференций, данные информационно-аналитических бюллетеней и обзоров, периодические издания, официальные данные Федеральной службы государственной статистики.

Положения, выносимые на защиту. По результатам исследования на защиту выносятся следующие основные положения:

– структурная схема регулирования современного рынка труда в условиях циклического развития экономики;

- понятийно-категориальный аппарат исследования на основе конкретизации понятий «экономический цикл», «рынок труда», «рынок труда в условиях циклического развития экономики»;
- структура комплексного механизма регулирования рынка труда;
- концептуальные положения формирования и развития рынка труда на основе разработки схемы теоретико-методологического развития теорий рынка труда;
- уточнение функций рынка труда в условиях цикличности экономического развития;
- научно-методические подходы к количественной оценке рынка труда, основанные на использовании системно-динамического моделирования оценки потребности региона в трудовых ресурсах.

Степень достоверности результатов исследования. Достоверность научных выводов и результатов, изложенных в диссертационной работе, обусловлена использованием фундаментальных положений экономической науки, работ ведущих ученых, данных официальных статистических отчетов, материалов конференций, публикаций, исследований автора.

Личный вклад соискателя. Все результаты, изложенные в диссертационной работе, получены соискателем самостоятельно и нашли отражение в опубликованных автором работах. Из научных трудов, опубликованных в соавторстве, использованы только те идеи и положения, которые являются результатом личных исследований соискателя.

Апробация результатов исследования. Основные результаты исследования докладывались и получили одобрение на международных конференциях: «Донецкие чтения 2018: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности» (г. Донецк, 2018 г.); «Направления повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти и местного самоуправления» (г. Алчевск, 2018 г.); «Устойчивое развитие России в период нестабильности: внешние вызовы и перспективы» (г. Липецк, 2018 г.); «Управление развитием социально-

экономических систем: глобализация, предпринимательство, устойчивый экономический рост» (г. Донецк, 2017 г.); «Механизмы управления экономическими, экологическими и социальными процессами в условиях инновационного развития» (г. Алчевск, 2017 г.); «Инновационное развитие российской экономики» (г. Москва, 2017 г.); «Донецкие чтения 2017: Русский мир как цивилизационная основа научно-образовательного и культурного развития Донбасса» (г. Донецк, 2017 г.); «Донецкие чтения 2016. Образование, наука и вызовы современности» (г. Донецк, 2016 г.).

Публикации результатов исследования. Основные положения диссертационной работы опубликованы в 15 научных трудах, общим объемом 6,9 п.л., из которых лично автору принадлежит 6,7 п.л., в том числе 7 публикаций в рецензируемых научных изданиях, общим объемом 4,4 п.л., из которых лично автору принадлежат 4,2 п.л., 8 публикаций апробационного характера, объемом 2,5 п.л.

Структура и объем диссертационной работы. Диссертация состоит из введения, трех разделов, заключения, списка литературы, содержащего 227 наименований, и приложений. Содержание диссертации изложено на 184 страницах, содержит 10 таблиц на 7 страницах, 50 рисунков на 23 страницах.

РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИКЛИЧНОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

1.1. Концептуальные аспекты формирования и развития рынка труда

Социально-экономическое развитие государства коррелирует с результативным функционированием системы рынков, многообразие которых определяется их функциональным назначением. При этом между всеми рынками устанавливаются прямые, косвенные и синергетические связи через материальные, трудовые, транспортные и финансовые потоки. Формирование рынка труда является закономерным следствием рыночной трансформации в сфере общественной организации труда в условиях существования товарно-денежных отношений. Рынок труда, выступая сложным социально-экономическим понятием, является объектом постоянных научных исследований как отечественных, так и зарубежных ученых. По своему содержанию он является многогранным, неоднородным понятием, с рядом противоречий. В связи с этим, актуализируется вопрос ретроспективного анализа дефиниции понятия «рынок труда». Следовательно, теоретический анализ может основываться на определении этимологии (природы возникновения), семантической формы (слова), экономического содержания (понятия) и экономической сущности (категории) рынка труда вообще.

Наиболее актуальной проблемой является становление и развитие рынка труда, решение которой требует анализа и нового осмысления экономических теорий рынка труда. Этапы развития теории рынка труда имеют свою историческую платформу. Историко-экономические условия наложили отпечаток на развитие экономической науки, в частности и в части теоретического осмысления рынка труда.

Отметим, что зарождение рынка труда произошло с формированием капиталистического строя, основой которого стало мануфактурное

производство, которое требовало значительного количества рабочих рук. Общественным фактором возникновения рынка руда стало падение крепостного права или других форм личной зависимости, что означало предоставление права человеку свободно распоряжаться своей собственной рабочей силой. Процессы «ограждения», которые лишали лично свободного человека средств производства, заставляли продавать капиталисту свою единственную собственность, которая имеет способность приносить прибыль – рабочую силу.

Эти события, которые постепенно становились реалиями и закономерностями хозяйствования, отразились в возникновении и развитии экономических теорий относительно функционирования рынка труда.

Истоки научного познания рынка труда исходят из главного направления экономической мысли XVI-XVII веков – меркантилизма, это период становления капитализма, зарождения мануфактуры, углубления общественного разделения труда, расширения внутренних и внешних рынков, интенсификации денежного обращения.

Меркантилизм – это совокупность достаточно разнородных политико-экономических практических действий политиков и анализируемых задним числом авторами трактатов XII-XVII вв. В основе системы меркантилизма лежит необходимость активного воздействия государства на хозяйственное развитие, чаще всего в форме протекционизма – установления высоких ввозных пошлин на промышленные изделия, предоставления субсидий отечественным производителям в целях наращивания экспорта, импортозамещения и т. п. [198, с. 78].

Однако подобного рода теоретические установки, основанные на протекционистских настроениях в области государственного регулирования внешней торговли, наивное отождествление денег и богатства, всемерное одобрение общественных работ и другие постулаты меркантилистов в самом деле располагают к нелепым с позиций сегодняшней экономической науки выводам об «обязанности» государства обеспечивать население рабочими

местами, придерживаться политики «разори соседа» ради обогащения собственного народа и т.п.

Одной из теоретико-методологических особенностей меркантилизма является то, что меркантилисты повышение предложения труда увязывают с необходимостью более низкой, а не высокой заработной платы.

Особый интерес представляют философские представления о труде. Для лучшего понимания специфики указанного аспекта рассмотрим понятие «труд» в более широком, философском контексте, поскольку труд – это явление общекультурное. Труд определяется как «процесс, где сталкиваются энергия человека и сопротивление вещи». Труд рассматривается как «стремление стать над вещью», как «способ познания вещи и самого себя» [38, с. 463].

В философском понимании труд определяется как «целенаправленная деятельность человека, в процессе которой он с помощью орудий труда воздействует на природу и использует ее с целью создания предметов, необходимых для удовлетворения своих потребностей» [61, с. 462]. Подытоживая разные взгляды на понятие «труд», под трудом можно понимать рациональную деятельность человека, функциональную способность человека. Значение труда как фактора социально-экономического развития обуславливается тем, что рынок труда выступает как рынок товаров, где происходит купля-продажа без учета специфики товара «рабочая сила».

Сущность понятия «труд» исследовалась с давних времен многими учеными, которые считали важнейшим признаком труда целесообразность и результативность: в процессе труда люди создают материальные и духовные блага. Эта мысль воплощена в работах У. Петти (1623-1686 гг.), который видел источник богатства не в деньгах, не во внешней торговле, а в труде. Он считал, что материальной основой богатства является земля, природа, а создатель богатства – труд в различных сферах материального производства. Известно его изречение: «Труд есть отец и активнейший принцип богатства, а земля — его мать». Учение У. Петти является «переходным мостиком» от меркантилистов к классической (подлинной) науке [216, с.18].

Так, основу исследования формирования рынка труда составляют постулаты классической политэкономии. Классическая экономическая школа, представителями которой были У. Петти, А. Смит, Д. Рикардо, Т. Мальтус, Ж. Б. Сей, Дж. С. Милль, объясняет механизм рынка как действие «невидимой руки» – потребности и интересы людей в условиях свободной конкуренции обеспечивают установление равновесия, что формирует масштабы производства и потребления. На рынке труда установление равновесия означает полное использование ресурсов – полную занятость, а поэтому вмешательство государства в механизм рынка только мешает установлению равновесия [41, с. 320]. Уверенные в силе рыночных регуляторов, представители данной школы считали, что полная занятость обеспечена априори, поскольку спрос и предложение на рынке труда настолько же сбалансированы, как и на любых других рынках [136, с. 271].

Трудовая теория стоимости получила свое продолжение в труде Д. Рикардо «Начала политической экономии и налогового обложения» (1817 г.), автор сводил стоимость товара к труду. Он также обратил внимание на неравенство между заработной платой работника и продуктом его труда, выведя закон обратной зависимости между величиной заработной платы и прибылью [158, с. 320].

В период свободной конкуренции считалось, что кризисы перепроизводства и безработица являются случайными явлениями, и доказывалось, что механизм свободной конкуренции может преодолеть их. Механизм преодоления этих болезней рыночной экономики начался с работы Жана-Батиста Сея «Трактат по политической экономии» (1803 г.) на основе разработки теории трех факторов производства. Он выработал закон, согласно которому расходы всегда достаточны для реализации продукта. По классическим канонам, предложение порождает спрос. Производитель, произведя материальные блага, создает собственный спрос на них. Для покупки стоимостей производитель получает доход. Если будет определенная диспропорция между предложением и спросом, то в процесс вступит конкурентный механизм достижения равновесия в

экономике. Имеются ввиду цена, заработная плата и проценты за кредит [209, с. 100].

Французский экономист Ж. Б. Сей, доказывал, что рыночное саморегулирование приведет к необходимости снижения равновесной цены на рынке труда, то есть заработной платы, а вследствие этого и стоимости товаров, что позволит увеличить производство и обеспечить полную занятость всех желающих. Только непредвиденные внешние обстоятельства – войны, засухи, политические перевороты, а также вмешательство государства – могут привести к нарушению рыночного механизма [170, с. 391].

Развивая эту теорию, английский экономист Т. Мальтус, попытался объяснить временное возникновение безработицы абсолютным перенаселением, что вызывается превышением реальной ставки заработной платы над прожиточным минимумом, а также войнами, эпидемиями, голодом, обнищанием. Понятно, что такое вульгарное, простое объяснение не учитывало объективность развития производительных сил. [41, с. 323].

Основатель *доктрины «экономического романтизма»* С. Сисмонди видит в условиях рыночной экономики возможности полной занятости, проблемой рыночной экономики считал проблему реализации, которая зависит от уровня заработной платы и платежеспособности спроса. Представители этой школы считали, что равенство доходов и расходов достигается при полной занятости. При этом они исходили из того, что равенство достигается за счет гибкости уровня заработной платы, гибкости цен, обеспечивающих равновесие на рынке капитала, рынке труда и денежном рынке. В частности, гибкая заработная плата обеспечивает равенство между спросом и предложением на рынке труда, что, в свою очередь, ликвидирует любое формирование безработицы на данном рынке.

Революционный вклад в разработку теории занятости и рынка труда сделал К. Маркс. Именно он, исследуя преобразование денег в капитал, впервые определил товар на рынке труда – рабочую силу как совокупность физических и умственных способностей человека, которые используются в процессе производства. По определению К. Маркса: «Под рабочей силой или

способностью к труду мы понимаем совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход каждый раз, когда он производит какие-либо потребительские стоимости» [85, с. 44]. Раскрывая это определение, К. Маркс под рабочей силой понимал способность живого индивида к трудовой деятельности, а «потребление рабочей силы – это сам труд».

Маркс впервые отметил, что рабочая сила имеет способность создавать стоимость большую, чем ее собственная, а поэтому капитал, авансированный на покупку рабочей силы, он определил как переменный, а капитал, уже затраченный на средства и предметы труда – как постоянный. Это органическое строение капитала, его соединение в процессе производства создают дополнительную стоимость, с которой капиталист возмещает работнику стоимость рабочей силы. Стремясь максимизировать дополнительную прибыль, капиталист пытается уменьшить цену товара за счет технических усовершенствований, что требует увеличения расходов на постоянный капитал. В результате этого доля сменного капитала уменьшается, вследствие чего спрос на рабочую силу относительно снижается или, по словам Маркса, «рабочее население, осуществляя накопление капитала, таким образом, в растущих масштабах производит средства, которые делают его относительно избыточным населением», создавая резервную армию работников, что является необходимым условием существования капиталистического способа производства [170, с. 397].

Достаточно глубоко проанализировав капиталистическое производство, выявив специфический товар на рынке труда, Маркс, по нашему мнению, тем не менее, был привязан к конкретно-историческим условиям стадии монополистического капитализма и не мог предвидеть бурное развитие сферы услуг, которая стала основным вместилищем растущей армии рабочей силы. Способность рабочей силы увеличивать постоянный капитал не уменьшает необходимость применения рабочей силы, а только изменяет характер труда человека и его роль в трудовом процессе. Научно-технический прогресс и

цивилизационное развитие человеческого общества приводит к гуманизации труда, повышению роли человеческого фактора производства. Не обратил внимание Маркс в своей теории и на то, что значительная роль в организации процесса производства принадлежит предпринимателю с его организационными, волевыми способностями, как ресурсу, который имеет черты ограниченности. Однако в целом вклад Маркса в политэкономическую теорию, общественно-политическую сферу жизни тяжело переоценить. Его теория вызвала к жизни смену отношения предпринимателей и государства к рабочему классу, трансформацию общественно-классовых отношений, содействовала появлению систем социальной защиты наемных работников, социализации экономики в целом.

Представители неоклассической экономической школы (А. Маршалл, А. Пигу, Э. Бароне, Л. Вальрас, В. Парето, Дж. Б. Кларк, Дж. Пери) считают, что рынок труда, как и все другие рынки, действует на основе ценового равновесия, то есть основным рыночным регулятором служит цена – в данном случае рабочей силы (заработная плата). Именно при помощи заработной платы, по их мнению, регулируется спрос и предложение рабочей силы, поддерживается их равновесие. Согласно неоклассической концепции цена на рабочую силу гибко реагирует на потребности рынка, увеличиваясь или уменьшаясь в зависимости от спроса и предложения, а безработица невозможна, если на рынке труда существует равновесие. Существование безработицы сторонники этой концепции объясняют некоторым «несовершенством» рынка (влияние профсоюзов, установление государством минимальных ставок заработной платы, отсутствие информации и т. д.).

Решительно разрушил аксиомы классиков и неоклассиков Дж. М. Кейнс – великий ученый-экономист XX в. Он критикует именно классическую теорию занятости и безработицы, поставив под сомнение постулат классиков относительно того, что предложение порождает спрос и на рынке всегда устанавливается равновесие, а перепроизводство невозможно. Он доказал, что из-за свойства домохозяйств сберегать часть своего дохода на покупку в

будущем значительных товаров и благ, не все наличные ресурсы направляются на инвестиции. На инвестиции предпринимателей ставка банковского процента также не имеет непосредственного влияния, инвестиции определяются нормой прибыли. Это, в конце концов, приводит к тому, что размеры инвестиций и сбережений могут вызвать значительные колебания общего объема производства и занятости [170, с. 400].

К тому же Кейнс и его сторонники отрицают эластичность заработной платы и цен, а именно указывают на то, что заработная плата тяжело изменяется, особенно в сторону уменьшения, а поэтому рост занятости достаточно ограничен. Если же заработная плата уменьшается, то это приводит к снижению покупательной способности населения и сужению потребительского рынка, что также не способствует росту производства и занятости.

Отрицая постулат классической экономической теории о порождении производством спроса, Кейнс считает необходимым увеличение общего объема эффективного спроса, отводя в этом главную роль государству, которое средствами кредитно-денежной политики (увеличение банковского процента) и фискальной должно увеличивать потребительский спрос и стимулировать, таким образом, производство. Особенную роль в государственном регулировании экономики Кейнс отводил именно фискальной политике, которая должна содействовать увеличению государственных расходов на социальные расходы, субсидированию создания новых рабочих мест, организации общественных работ, и одновременно уменьшению налоговой нагрузки на предпринимателей с целью стимулирования их инвестиционной деятельности. Кейнсом также разработана теория мультипликатора, согласно которой инвестиции, увеличивая занятость в отраслях, куда они направляются, в то же время неминуемо оказывают стимулирующее влияние на другие отрасли, увеличивая, в конце концов, общий уровень занятости.

К теоретическим достижениям Кейнса принадлежит и определение форм безработицы. Кейнс впервые отметил, что кроме фрикционной и добровольной безработицы существует также «вынужденная» безработица, вызванная

превышением совокупного предложения труда работниками, которые имеют желание работать за заработную плату, которая сложилась в экономике, над совокупным спросом на рабочую силу со стороны работодателя [170, с. 405].

Теоретические достояния Кейнса вошли в практику государственного регулирования западных стран, в частности в США в условиях затяжного экономического спада и массовой безработицы 30-х гг. XX в., что позволило преодолеть экономический кризис и выйти на передовые позиции в мировой экономике. Теория занятости Кейнса стала основой государственной политики почти всех цивилизованных стран мира.

В конце 70-х гг. XX в. кейнсианская теория начала давать сбои из-за роста инфляции, которая все больше становилась постоянным фактором экономической жизни развитых стран. Это привело к переосмыслению кейнсианской теории занятости и производства и появлению альтернативной теории – монетаристской. Исследуя инфляцию и безработицу, английский профессор А. Филипс выявил обратную связь между этими явлениями. Это со временем позволило чикагскому экономисту М. Фридману создать новую теорию общественного равновесия. В ее становлении Фридман выводит на первый план деньги, которые называет «временным вместилищем покупательной способности, которое позволяет отделить акт покупки от акта продажи».

Важным, почти исходным, считают монетаристы не спрос, а денежное предложение, которое способствует повышению спроса на все виды активов и на текущий уровень производства, а значит, и занятости. Монетаристы снижают роль и даже отрицают эффективность фискальной и бюджетной политики государства, считая, что финансирование бюджетного дефицита увеличивает спрос на деньги, повышает процентную ставку и таким образом вытесняет значительное количество частных инвесторов, что приводит к сокращению численности занятых. Если этот дефицит денег будет покрыт дополнительной денежной эмиссией, эффект вытеснения товаропроизводителей может быть нейтрализован, и поэтому государственное регулирование экономики должно

сосредоточиться на денежно-кредитной политике как способе стабилизации инфляции. Для объяснения ситуации одновременного существования высокого уровня безработицы и инфляции, монетаристами введено в оборот понятие «естественного уровня безработицы, что делает цены на рынках товаров и услуг и на рынке труда негибкими, что мешает их нормальному функционированию. Естественный уровень безработицы включает фрикционную и структурную безработицу и всегда присутствует в экономике. Данный уровень определяется как такой, при котором инфляция не растет быстрыми темпами. А поэтому главной задачей государственного регулирования экономики является сдерживание инфляции путем регулирования денежной массы в обороте, уменьшения социальных выплат, свертывания интенсивного стимулирования совокупного спроса.

В разработку теорий функционирования рынка труда внесли свой вклад ученые институционального направления экономической теории, которая рассматривает экономическую систему через призму категории «институт», – Т. Веблен, Дж. Р. Коммонс, Дж. Данлоп, У. Гамильтон, Дж. Гелбрейт. Они считали, что проблемы безработицы можно решить путем разного рода институциональных реформ, так как безработица, по их мнению, вызывается социальными, демографическими, профессионально-отраслевыми несоответствиями в составе рабочей силы и уровнях оплаты труда [41, с. 333].

Представители институциональной теории поставили под сомнение существование конкурентного рынка труда, рациональность поведения индивида, автоматическое достижение оптимального состояния экономической системы. Они критически относятся к выдвинутым классической экономической школой положениям об однородности рынка труда и открытости отношений занятости. Институционалисты ввели в экономическую теорию понятие кластеров рабочих мест, заложили основу для теории сегментации рынков труда.

Кластерная концепция рынка труда Данлопа характеризуется объединением однородных рабочих мест на внутри- и межфирменном уровнях в кластеры. В

каждом кластере складывается свой уровень оплаты и присущие только ему специфические производственные отношения. Эта теория опровергает существование единого рынка труда со свободным переливом рабочей силы и единой оплатой труда; доказывает, что между профессиями, предприятиями, отраслями и регионами сохраняются устойчивые различия в оплате труда, а регулятором трудового поведения является не только оплата труда, но и условия и содержание труда; профсоюзы и государство оказывают значительное влияние на развитие рынка труда [43, с. 10].

Развивая теорию сегментации рынка труда, П. Дерингер и М. Пиоро создали концепцию двойственного рынка труда. Суть этой концепции состоит в выделении «первичного» и «вторичного» сегментов, которые разделяют занятых на две большие группы: первая – работники, которые заняты на постоянной работе, полный рабочий день и полную рабочую неделю, имеют фактически гарантированное рабочее место, оплату труда выше равновесного уровня и высокий уровень социальной защищенности; вторая – работники, которые заняты по краткосрочным договорам, работают неполный рабочий день, с более низкой оплатой труда, без гарантий сохранения места работы в периоды экономического спада. Эти две группы создают, соответственно, первичный и вторичный рынки труда, между которыми существуют жесткие институциональные барьеры, которые препятствуют проникновению аутсайдеров на первичный рынок труда [43, с. 10].

В системе теории современного институционализма (неоинституционализма) выделяются разные модификации, направления и школы. Среди них важное место занимают контрактная теория занятости и теория гибкого рынка труда.

Контрактная теория занятости М. Бейли, Д. Гордона и К. Азариadis получила распространение в середине 1970-х годов. Основу данной теории составляет положение о том, что работодатели и работники вступают между собой в долгосрочные договорные отношения по имплицитным контрактам (неявным, юридически не оформленным). И работники, которые имеют

специальную профессиональную подготовку, и работодатели заинтересованы в том, чтобы их отношения были достаточно стойкими и продолжительными. Поэтому работодатели в период спада производства не снижают оплату труда, но и зато в период подъема ее не повышают. Этим достигается более равномерная и плавная смена уровня заработной платы в определенных границах [43 с. 10].

Теория гибкого рынка труда (Р. Буае, Г. Стендинг) получила распространение в конце 70-х годов XX в., когда в наиболее развитых странах Запада происходила структурная модификация экономики. За ее основу взято положение о необходимости дерегламентации рынка труда, перехода к более гибким, функционально индивидуализированным и нестандартным формам занятости (частичная занятость, неполный рабочий день или неделя, краткосрочные контракты) [208, с. 206].

В целом концепция гибкого рынка труда допускает формирование разнообразных форм взаимоотношений между предпринимателями и работниками и направлена на рационализацию совокупных расходов, повышение прибыльности и поддержку высокого динамизма рынка труда.

Попытку совместить классическую и кейнсианскую экономические теории, максимально устранив недостатки каждой из них, делает школа неоклассического синтеза (П. Самуэльсон, К. Р. Макконел, Н. Грегори Менкью, С. Л. Брю, Дж. Хикс). Суть концепции неоклассического синтеза заключается в синтезе макроэкономических идей классиков и макроэкономического анализа кейнсианства, в сочетании фискальной и денежно-кредитной политики, позволяющей экономике восстановить равновесие на уровне высокой занятости даже в случае снижения потребности в рабочей силе. Основная задача неоклассического синтеза состоит в поиске оптимального сочетания рыночного саморегулирования с устойчивостью государственного воздействия на экономику, которое формирует и улучшает условия действия рыночных механизмов [43, с. 9].

Рынку труда в модели неоклассического синтеза ученые отводят решающую роль. Согласно их концепции, равновесие на рынке труда достигается благодаря гибкой ставке реальной заработной платы, которая обеспечивает полную занятость, то есть существование только естественного уровня безработицы. Объем производства в модели определяется численностью занятых, а потенциальному объему производства и доходов соответствует полная занятость. Равновесие на рынке благ определяется равенством объемов сбережений и инвестиций, объем инвестиций обратно зависимый от процентной ставки, а объем сбережений – прямо зависимый. Уравновешивает объем инвестиций и сбережений равновесная процентная ставка. Модель предусматривает отсутствие денежных иллюзий, то есть в краткосрочном периоде деньги влияют на объем реального спроса на рынке благ, а в долгосрочном периоде деньги нейтральные и не влияют на уровень занятости [11, с.304].

По определению П. Самуэльсона, человек за определенную цену сдает свои услуги в аренду, а заработная плата является формой дохода, ценой одного из факторов производства [173, с. 98].

Таким образом, в экономической теории наработано много теорий функционирования рынка труда, которые доказывают необходимость вмешательства государства в регулирование сферы социально-трудовых отношений: у классиков – это обеспечение конкуренции на рынке труда, гибкости реальной заработной платы, у кейнсианцев – это стимулирование занятости населения, которое приводит к увеличению совокупного спроса, у институционалистов – преодоление структурных диспропорций в составе рабочей силы и уровнях оплаты труда. Объясняют экономические теории и виды безработицы, которые можно выделить в общей безработице и предоставляют определение рынка труда и полной занятости.

На основании вышеприведенного анализа наиболее известных концепций и подходов школ, которые получили распространение в мировой экономической среде, можно утверждать, что они только характеризуют отдельные элементы

рынка труда, но не дают полной и адекватной картины механизма его функционирования. Соответственно, необходимо использовать те подходы и меры, которые адекватны потребностям общества, что приводит к необходимости гибкого сочетания рыночного саморегулирования и государственного регулирования.

Следует подчеркнуть, что большинство из этих концепций базируется на предположениях о том, что:

- рынок труда можно сравнить с другими рынками, а параметры рабочей силы как товара раз и навсегда заданы и неизменны;
- только заработная плата для работника служит адекватной оценкой его труда и отображением степени его удовлетворенности в непосредственном производстве на рынке труда;
- производительность труда человека заранее известна и зависит только от его личных усилий в конкретных условиях.

«Классического» поведения следует ожидать от тех работников, услуги которых в условиях рыночной экономики наоборот пользуются повышенным спросом и соответственно оплачиваются (банковские работники, юристы, менеджеры).

Но условий для создания «классического» рынка труда в настоящее время слишком мало. Так, в конце XXI в. усилились тенденции относительно скрытой безработицы. Практически не был задействован механизм банкротства предприятия. Последние подпитываются за счет кредитной эмиссии государства, искусственно сберегая рабочие места. Заблокированными были и попытки стимулировать отраслевую и региональную мобильность рынка труда, массовое высвобождение избыточной рабочей силы с соответствующей профессиональной переориентацией и другие мероприятия, значительно ограничивают трудовую подвижность населения. Сохраняется и фиксированность заработной платы.

Не больше оснований для внедрения «кейнсианской модели» занятости. Так, процессы, происходящие на рынке труда, в частности, высвобождение

определенной части населения, только на первый взгляд связаны с падением национального производства, а современная безработица не является циклической кейнсианской безработицей.

Невозможно ожидать «кейнсианского» хода событий от кредитной политики государства. Кредитная эмиссия сегодня сопровождается повышением процентных ставок. Она стала постоянным и существенным фактором инфляции и уменьшения реальных доходов населения в конце XX в.

Не «срабатывает» и основная «монетаристская» категория – естественный уровень безработицы. Если структурные изменения в экономике приводят к массовым перемещениям работников, стимулируя фрикционную безработицу, повышают ее естественный уровень, то уменьшение реальных доходов активизирует население к поискам основной и дополнительной работы, наоборот снижает естественную норму безработицы.

На основе анализа концептуальных аспектов формирования и развития рынка труда (меркантилизм, классическая экономическая теория, кейнсианская модель, монетаризм, теория гибкого рынка труда и др.) разработана схема теоретико-методологического развития теорий рынка труда (рис. 1.1), в которой систематизированы взгляды известных представителей различных направлений экономической теории, что дает возможность учитывать исторический опыт и на его основе форсировать социально-экономическое развитие государства.

Концептуальные основы исследований социально-экономических процессов в сфере труда, выявленные в результате теоретико-методологического анализа вполне могут выступить в качестве методологических предпосылок теории рынка труда, который формируется на данном этапе. Однако следует заметить, что активизация противоречивых процессов глобализации и регионализации, влияние глобального и национального предложения человеческих ресурсов на состояние региональных рынков труда вызывают качественные изменения в содержании и механизме их функционирования, что позволило трактовать рыночные сегменты как эволюционные системы, характеризующиеся наличием межгосударственных и межрегиональных

миграционных потоков, а также возрастанием роли государства, которое рассматривает меры регулирования как необходимое условие преодоления трансформационных диспропорций («трансформационных шоков») и формирования предпосылок устойчивого роста современной экономики. Это обуславливает необходимость отказа от традиционного для неоклассической традиции рассмотрения рынка труда в соответствии с принципами рационализма экономической деятельности, обособленности рынка и его агентов в пользу эволюционно-институционального подхода, который в качестве критерия прогресса эволюционного развития рассматривает повышение степени свободы каждого из структурных элементов при росте уровня их упорядоченности.

Тем самым, в отличие от теории общественного благосостояния, которая рассматривает государственное вмешательство как необходимое условие преодоления «провалов» рынка, предлагаемый теоретико-методологический подход определяет государственное регулирование как необходимое условие формирования рыночного механизма и, одновременно, как фактор эффективной аллокации ресурсов в соответствии с содержанием целевых ориентиров развития общества, как предпосылку согласованности индивидуальных, групповых и общественных интересов.

Изложенный подход имеет особую значимость для государств с догоняющим типом развития, в которых процесс формирования рыночных структур не является завершенным. Предложенный подход предполагает поиск эффективных способов сочетания инструментов рыночного саморегулирования и государственного регулирования, определенных содержанием структурных элементов рынка, особенностями отраслевых и воспроизводственных пропорций экономики, характером доминирующих и недоминирующих хозяйственных укладов, а также фазой экономического цикла.

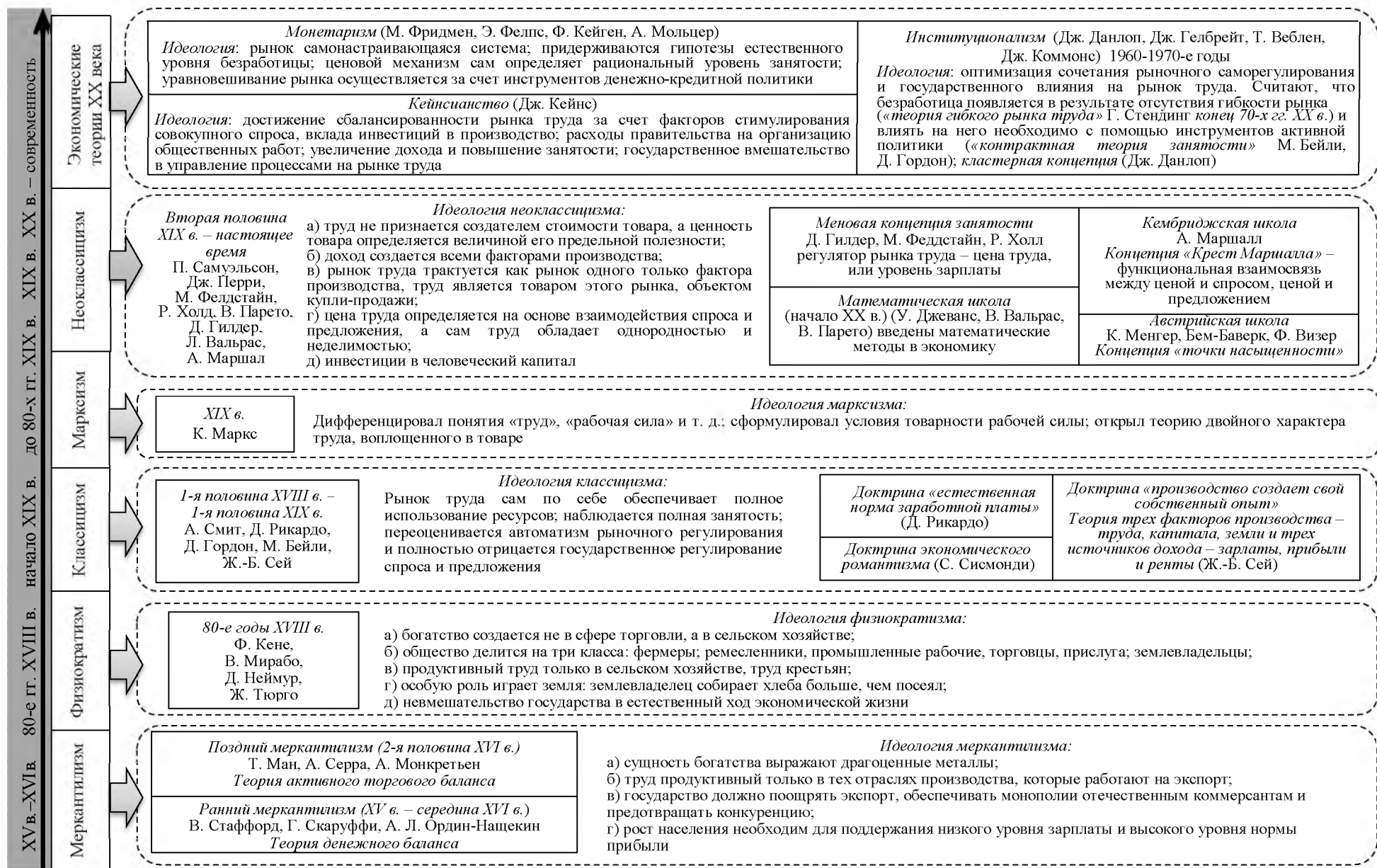


Рисунок 1.1 – Схема теоретико-методологического развития теорий рынка труда

В осуществлении определенной деятельности человек, в первую очередь, заинтересован сам. Для нормального развития и существования ему нужны материальные средства, за счет которых он покрывает расходы, возникающие в процессе жизнедеятельности, и удовлетворяет личные потребности.

Исходными положениями эволюционно-институционального подхода к исследованию рынка труда выступают следующие: признание неполной рациональности его агентов, рутинизированность их поведения как следствия доминирования апостериорного механизма взаимодействия, рыночной неопределенности и отсутствия информации о состоянии и возможных изменений внешней среды. Особенности национальной экономики определили особенности не только рынка труда и его составляющих, которые заключаются в низкой мобильности фактора производства, жесткости факторного дохода (заработной платы), неконкурентности сегментов рынка при высоком уровне его локализации.

Реализация принципов эволюционно-институционального подхода к анализу функционирования рынка труда позволяет трактовать последний как составляющую многофакторных социально-экономических систем макро-, мезо- и микроуровня, которая осуществляет прямое или косвенное влияние на состояние других элементов и одновременно находится под их влиянием. Тем самым рынок труда трактуется как открытая, адаптивная, динамичная, гибкая система, функционирование которой приводит к формированию экономической и социальной ценностей.

1.2. Теоретические основы исследования цикличности экономического развития

Развитие экономики — это циклический процесс развития во времени. Поэтому экономическая цикличность относится к числу наиболее важных макроэкономических проблем, она оказывает прямое или косвенное воздействие на все субъекты рыночной экономики: домашние хозяйства, бизнес и государство.

Теория экономических циклов – это теория, объясняющая причины колебаний экономической активности общества во времени.

Теория экономических циклов объясняет причины и характер развития экономики во времени; она (теория) призвана объяснить причины колебаний экономической активности общества во времени на основе волнообразной кривой, которая учитывает развитие экономики с помощью совокупных макроэкономических показателей. Обобщающим показателем величины и направления изменения экономической активности служит уровень использования производственного потенциала страны. Теория экономических циклов исследует, почему равенство совокупного предложения совокупному спросу достигается при разной степени использования производственных мощностей и трудовых ресурсов.

Цикличность экономического развития – это одна из существенных особенностей функционирования рыночной экономики, выражающаяся в более или менее регулярном повторении колебаний деловой активности, когда рост производства сменяется спадом, повышение деловой активности – понижением. Цикличность характеризуется периодическими взлетами и падениями рыночной конъюнктуры. Периоды повышения экономической активности характеризуются преимущественно экстенсивным развитием, а периоды понижения экономической активности – началом преимущественно интенсивного развития [201, с. 46].

Составной частью понятия «цикличности» является *цикл*. Как и экономическая цикличность, цикл представляет собой сложное многостороннее явление, охватывает всевозможные стороны жизни общества, проникая повсюду – в производство, строительство, занятость, доход, на фондовую биржу, и в политику; оказывая разными путями влияние на отдельных индивидов и на отдельные секторы экономики. Следовательно, цикл является постоянной динамической характеристикой рыночной экономики, без него нет развития экономики.

Цикл (*греч.* *kuklos*, *букв.* колесо) – совокупность каких-нибудь явлений, процессов, работ, совершающих законченный круг развития в течение какого-нибудь промежутка времени» [191, с. 711].

Цикл – это повторяющийся законченный замкнутый процесс, переводящий цель, замысел, потребность в определенный результат, продукцию, предмет (объект) потребности [182, с. 25].

В данный момент не существует единого подхода к трактованию категории «экономический цикл». Это связано с тем, что циклическое развитие экономики достаточно сложное и многогранное явление. Рассмотрим основные подходы к дефиниции данной категории, чтобы иметь возможность как можно глубже изучить особенности и основные черты экономического цикла.

В своей работе «Экономические циклы: проблема и ее постановка» (1927 г.) Уэсли Митчелл определяет *экономические циклы* как «колебания совокупной экономической деятельности, изменение объема продукции и цен вызывают совместно изменения совокупной денежной стоимости всех производственных товаров и услуг» [125, с. 15]. Из определения следует, что экономический цикл состоит из колебаний занятости, совокупной продукции, цен и денежной стоимости национального продукта.

С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи называют «экономическими колебаниями (или экономическим циклом) колебания фактического объема производства вокруг его потенциальной величины, которая достигается при условии полной занятости в экономике» [215, с. 79].

Наиболее последовательно проблема циклов представлена у Э. Хансена в книге «Экономические циклы и национальный доход» (1951 г.) [197]. Хансен, как и Митчелл, определяет экономический цикл как колебание наиболее важных макровеличин: занятости, объема продукции и уровня цен. С точки зрения Хансена, можно полагать, «что движения промышленности и деловой жизни протекают в форме циклов, сущность которых заключается в наличии повторяющейся (хотя и не через строго одинаковые периоды) последовательности

изменений». При этом Хансен подчеркивал упорядоченность колебаний, постоянство воспроизводства и сменяемости фаз экономического цикла.

А. Луссе уточняет: «Само слово цикл (от греч. *Kyklos* – круг) подразумевает возвращение экономической системы к одному и тому же положению. Поэтому, уточняя определение цикла, необходимо подчеркнуть, что экономический цикл – это повторяющееся через определенные промежутки времени состояние экономики, характеризуемое одними и теми же макроэкономическими показателями» [106, с. 79]. Экономический цикл можно определить как временной интервал между двумя качественно одинаковыми состояниями экономической конъюнктуры.

К. Р. Макконелл и С. Л. Брю отдельно отмечают, что «для экономического цикла характерны колебания деловой активности при наличии долговременной тенденции к экономическому росту» [113, с. 322]. Тинберген приводит следующее определение: «Экономический цикл можно рассматривать как механизм взаимодействия между беспорядочными толчками и экономической системой, обладающей способностью совершать циклические движения, посредством которых она приспосабливается к такого рода толчкам».

Выделению общих закономерностей в экономических циклах посвящены исследования А. Бернса и У. Митчелла, которые положены в основу крупного научного проекта, осуществлявшегося в течение нескольких десятилетий в США Национальным бюро экономических исследований (NBER). В соответствии с полученными результатами было предложено следующее определение экономического цикла, ставшее впоследствии классическим:

Экономические циклы (economic cycle) – это тип колебаний в совокупной экономической активности наций. Цикл состоит из периода подъема, наблюдаемого одновременно во многих видах экономической деятельности, который сменяется также общим для всей экономики периодом спада, сокращением производства с последующим оживлением, переходящим в фазу подъема следующего цикла; такая смена фаз цикла является повторяющейся, но

не обязательно периодической. Все циклы взаимосвязаны: окончание одного совпадает с началом другого [218, с. 37].

Экономический цикл – это один из этапов глобального развития экономики, под которым необходимо понимать промежуток времени на протяжении которого экономика проходит определенные фазы: поиск и накопление резервов для осуществления поступательного роста; рост экономики благодаря накопленным возможностям на предыдущем этапе; фазу пикового подъема при максимальном привлечении всех возможных ресурсов; дальнейший спад деловой активности к предельному уровню, с которого будет начинаться следующий экономический цикл.

Таким образом, предложим собственное определение понятия «экономический цикл» – это один из этапов глобального прогрессивного развития экономики, под которым необходимо понимать промежуток времени, на протяжении которого происходит рост и падение общественного производства

Наиболее часто в литературе выделяют два вида экономических циклов: в сфере движения реальных благ (или промышленный цикл) и в сфере движения финансовых благ (денежный цикл). Ряд ученых выделяют еще и третий вид экономического цикла – торговый.

Промышленный цикл проявляется в колебаниях объема промышленного производства, уровня цен на промышленные товары и т. д. В ряде работ вместо термина «промышленный цикл» нередко используется термин «деловой цикл (Business Cycle)» (бизнес-цикл). При этом сущность промышленного/делового цикла определяется практически так же, как и содержание экономического цикла. Например, Э. Долан, К. Кэмпбелл и Р. Кэмпбелл определяют деловой цикл «как колебательный процесс, при котором периоды роста реального объема производства чередуются с падением реального объема производства, сопровождающимся безработицей».

Денежный цикл проявляется в колебаниях денежных агрегатов и наряду с этим включает в себя еще валютный и кредитный циклы. Колебания денежных агрегатов вызывают соответствующие изменения в динамике ВВП и уровне цен.

Торговый цикл характеризует объем продаж или средний уровень продаж по группам товаров.

Также экономические циклы разделяют по продолжительности: краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные (рис. 1.2). Считаем такую классификацию неполной, что обуславливает необходимость выделения экономических циклов по масштабам распространения, по специфике проявления и масштабам проявления. По масштабам распространения экономические циклы делятся на циклы национального, регионального и глобального уровней. На этапе зарождения рыночной экономики циклическое развитие наблюдалось лишь в отдельных странах запада и носило локальный характер. С развитием внешней торговли и углублением внешнеэкономических отношений в различных регионах мира стали появляться региональные экономические циклы.



Рисунок 1.2 – Классификация экономических циклов [201]

На современном этапе развития мировой экономики процессы глобализации уже сыграли и в дальнейшем еще будут играть большую роль в формировании

нового вида экономических циклов, а именно глобальных экономических циклов, которые в процессе своего зарождения и развития охватывают большинство стран мира.

По масштабам проявления следует выделить отраслевые экономические циклы, охватывающие отдельные отрасли экономики и структурные циклы, для которых характерен охват всех или большинства отраслей экономики отдельной страны или региона. По специфике проявления экономические циклы делятся на продовольственные; сырьевые; энергетические и валютные (рис. 1.2).

По данным Фонда по изучению экономических циклов (США), по состоянию на сегодняшний день выявлено 1380 разновидностей экономических циклов продолжительностью от 20 часов до 700 лет [201, с. 49].

Любой экономический цикл проходит 4 фазы своего развития: кризис, депрессия, оживление и подъем. В ходе своего развития экономика дважды достигает равновесия в рамках каждого цикла. При определении, какая именно фаза экономического цикла является ключевой и почему следует отметить, что существует несколько точек зрения по этому поводу:

- некоторые ученые придерживаются мнения, что ключевой фазой экономического цикла является кризис, которым заканчивается один цикл и начинается новый;
- другие считают, что ключевым является состояние равновесия, ведь именно равновесие в спросе и предложении представляет собой то состояние, которого «пытается достичь» рыночная экономика.

Рассматривая цикличность развития любого процесса можно определить, что каждый цикл имеет свою цель. Так, целью производственного цикла является выпуск готовой продукции; целью инвестиционного цикла является реализация инвестиционного проекта соответствующего уровня. Сопоставляя циклическое развитие экономики, как живого организма с таким социальным явлением, как циклическое развитие человечества можно утверждать, что целью последнего является никак не смерть каждого из представителей того или иного поколения, а наоборот, целью этого цикла является рождение детей, развитие и улучшение

уровня жизни. Экономика в этом процессе играет одну из важнейших ролей, ведь именно развитие экономики может обеспечить улучшение уровня жизни.

Цикличность принято называть универсальной формой движения всех экономических процессов независимо от того, на каких уровнях экономики и стадиях экономического развития страны, группы стран или мира в целом они происходят. Это объясняется существованием циклов разной продолжительности, поэтому развитие тех или иных краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных экономических процессов одинаково содержит в себе циклический характер.

Динамичная экономическая жизнь хозяйственных систем характеризуется не простотой и линейностью, а сложностью и цикличностью – данная идея является общепризнанной. Значительное количество исследователей и ученых показали, что циклические закономерности – это общий закон развития общества.

Существуют различные теоретические положения о сущности понятия «цикличность» (табл. 1).

С учетом разноплановости существующих определений в таблице 1.1, можно предоставить общее определение цикличности.

Цикличность – форма движения как мирового хозяйства вообще, так и отдельно взятой национальной экономики определенной страны, которая допускает изменение эволюционных и революционных периодов экономического развития, прогресса и обнаруживает неравномерность в функционировании различных элементов национального хозяйства (постоянное колебание деловой активности и снижение рыночной динамики, изменение интенсивного и экстенсивного типов роста экономики).

Цикличность, как одна из составляющих равновесия в макроэкономике, выступает важным фактором экономической динамики. Выделить отдельно определенные циклы (их периоды) слишком сложно, что вызвано достаточно сложными трендами и различными компонентами цикличности. Фактически цикличность выступает одним из способов самостоятельного регулирования рыночной экономики, а также изменения в ее отраслевой структуре [168, с. 86].

Таблица 1.1 – Разногласия в пояснении термина «цикличность»*

№ п/п	Авторы	Суть понятия	Примечания
1	Кириленко В.В., Куденко Н.В.	Цикличность – это постоянный процесс, выражающий колебание уровней деловой активности, при котором рост производства (активности) заменяется спадом, а спад, в свою очередь, заменяется ростом.	Узкое понятие, отражает только деловую активность как один из видов экономических циклов.
2	Близнюк Т.П.	Цикличность – это своеобразное свойство работ, процессов, явлений, которое определяется наличием экономических циклов, то есть законченного круга в течение определенного отрезка времени.	Определение не имеет конкретики, не раскрывает всей сущности данного термина.
3	Белецкая Л.В., Савич В.И., Беляев А.А., Федоренко В.Г.	Цикличность – это движение в рамках национальной экономики от одного состояния макроэкономического равновесия к другому.	Наиболее распространенное определение, однако, наименее информативное.
4	Комарницкий И.Ф.	Цикличность – это форма, которая отражает движение национальной экономики, предполагая изменение эволюционных и революционных этапов ее развития.	Наиболее полное определение.

* разработано на основе [14]

К вопросу о циклических колебаниях в динамике предпринимательских систем экономисты пришли в процессе изучения кризисов (экономических, социальных), поскольку именно кризисы наиболее рельефно проявлялись во все периоды развития экономических систем, в том числе и для индустриального, постиндустриального общества и «экономики, основанной на знаниях».

Кризис выступает эпицентром циклического развития, его определителем. В нем сочетаются импульс и предел экономического роста [129, с. 56]. Кризис

создает основу для новых инвестиций и новаций, вызывая в будущем обновления техники и технологий (в отдельных случаях и изменение технологического уклада, общественной формации и т.д.), что приводит к воспроизводству докризисного уровня дохода и обеспечению стремительного его роста в последующие периоды, а также выведению на принципиально новый уровень функционирования предпринимательских структур.

Поскольку цикличность – это постоянно повторяющийся процесс, за годы исследования данного явления ученые смогли выделить основные концепции, по которым можно оценить цикличность:

1) цикличность – явление многомерное, поскольку ряд ее форм носит общемировой характер (в отдельных случаях на уровне региона), она признается в условиях плановой экономики;

2) цикличность в целом (а также ее фаза – экономический кризис) – это форма обеспечения поступательного развития экономики (социально-экономических систем) в условиях рыночных отношений;

3) циклическое движение происходит не по кругу, а по спирали, и поэтому это, как правило, форма прогрессивного развития общества и наиболее характерная черта цикличности;

4) постоянно существует необходимость углубленного изучения циклов, их причин возникновения и нахождения эффективных методов сглаживания их негативных последствий;

5) расхождение циклов (в частности, их периодов на разных отрезках экономического развития общества) в экономике связано с их разной продолжительностью, что дает возможность для распределения во времени значительных инвестиций, обеспечивая их соответствие в концептуальном, содержательном и технико-технологическом аспектах;

6) в истории известен феномен одновременного нарушения всех циклов, прерывание их естественного хода в одной «точке» (примером такого феномена прерывания различных циклических процессов в экономике стран являются события 1992 г. в бывших республиках СССР) [218, с. 164].

Представление о сущности и причинах циклических процессов менялись со временем в соответствии с изменением социально-экономической реальности. Ученые анализировали экономические показатели на больших периодах (десятки, в отдельных случаях, сотни лет), что давало возможность осуществлять динамический анализ, на основе которого определялись основные параметры тех или иных циклических зависимостей. На сегодняшний день можно выделить три основных этапа развития аспектов относительно сущности цикличности в предпринимательской системе. Они сгруппированы и представлены в зависимости от временного измерения в табл. 1.2.

Как видно из табл. 1.2, несмотря на то, что циклы в экономике начали прослеживаться еще в XVIII в., только в прошлом XX в. ученые начали признавать обязательное существование наиболее заметной фазы циклических процессов – кризис. Дальнейший анализ цикличности и причин данного явления происходит и сегодня.

С тех пор, когда исследователи убедились, что циклические процессы все-таки существуют и наиболее заметное их проявление наблюдалось именно в фазе кризисных потрясений, ученые начали заниматься исследованием причин таких явлений в экономическом обществе. Конечно, сколько было исследователей – столько и мнений относительно причинно-следственных связей циклических процессов.

Изучению проблемы циклического развития экономики ученые стали уделять внимание тогда, когда наука перешла от исследования статических категорий, таких как законы и механизмы функционирования хозяйственных процессов к изучению динамики развития экономических процессов.

В процессе зарождения и развития научных знаний в области циклического развития экономики и кризисных явлений можно выделить два основных направления: поиск причин циклического характера развития экономики в экзогенных и в эндогенных факторах.

Таблица 1.2 – Эволюция взглядов относительно сущности цикличности*

Этапы	Описание	Ученые
Нач. XVIII в. – сер. 30-х гг. XX в.	Кризисы в экономике, как одна из фаз цикличности, считались невозможными при капитализме или они могли только носить случайный характер. Система свободной конкуренции способна была самостоятельно их преодолевать.	Ж.-Б. Сей, Дж. С. Милль, К. Каутский, Д. Рикардо, Р. Родберту, Ж.-Ш. Сисмонди,
Сер. 30-х гг. – сер. 60-х гг. XX в.	Экономические кризисы, так же как и застой и депрессия, были неизбежны в классических условиях капитализма и вытекали из природы присущего ему рынка. Необходимым средством сглаживания кризисных явлений считалось вмешательство государства в экономику с целью увеличения спроса.	Дж. М. Кейнс
Сер. 60-х гг. XX в. – сегодня	1. Разграничивались экзогенные (внутренние) и эндогенные (внешние) причины цикличности рыночной экономики, особое внимание обращая на эндогенные факторы. 2. В развитых странах государство не всегда пытается применять антикризисное регулирование, сглаживать циклические колебания.	С. Уинтер, Р. Нельсон, П. Друкер, Ф. Кюдланд, Ф. Хайек, Е. Прескотт

* разработано на основе: [169, 128, 51, 121, 196, 197]

Представители классической школы, которые придерживались гипотезы о том, что рынок способен устранить любые диспропорции в спросе и предложении рассматривали возможность отклонения экономики от состояния равновесия только на непродолжительное время и только под влиянием внешних факторов. Первыми учеными, которые озвучили возможность циклических колебаний экономики, и возможность возникновения кризисных явлений были ученые, которые поставили под сомнение постулаты классической экономической школы о самодостаточности рынка и его способность к саморегулированию. Сначала, ученые, заинтересовавшись феноменом экономических колебаний и кризисов, видели причину этих явлений в экзогенных факторах. Т. Мальтус, автор «закона народонаселения» доказывал, что возникновение колебаний в рыночной конъюнктуре вызвано «вечными» законами развития природы и «естественным

законом народонаселения» [114, с. 23]. Т. Мальтус видел военные конфликты, эпидемии и другие факторы подобного типа качественными регуляторами, которые призваны сбалансировать рост населения в геометрической прогрессии с ростом благосостояния экономики в арифметической прогрессии. И именно эти экзогенные факторы (войны, эпидемии, голод и т.д.) автор положил в первопричину возникновения кризисов и, как следствие, экономических колебаний. Дж. Милль, во многом опираясь на идеи классической школы, также видел причину возникновения кризисов в экономике в экзогенных факторах, таких как войны или неурожаи.

Ж. Сисмонди был одним из первых, кто искал первопричину возникновения кризисов и циклических колебаний в развитии экономики. Он в своей теории рынков предположил, что причиной кризиса служит недопотребление (теория недопотребления – табл. 1.3), которое в свою очередь вызвано несоответствием между уровнем доходов собственников рабочей силы и объемом предложения и уровнем цен на рынке [226].

К. Маркс связывал возникновение кризисов с перепроизводством (теория перепроизводства – табл. 1.3). По его мнению, производители стремятся к расширению производства и не могут отдельно оценить потребительскую вместительность национального или международного рынка и тем самым создают продукцию в объемах, значительно превышающих спрос на них. В связи с чем возникает постепенный застой на товарном рынке, который «перебрасывается» на сферу производства и тем самым порождает спад в экономике и появление кризисных явлений [115, с. 139].

В работах неоклассической школы следует выделить три основных теории, которые объясняют причины возникновения циклических колебаний в экономике: инвестиционная теория, теория «волн инноваций» и монетарная теория.

Таблица 1.3 – Систематизация научных взглядов на причину возникновения циклических колебаний в экономике

Название теории	Автор теории	Причины циклических колебаний
Натуралистическая теория (Теория солнечных пятен-погоды-урожая) 1870-1880 гг.	У. С. Джевонс, Х. М. Мор, С. Озди	Влияние солнечной активности
Теория недопотребления	Ж. Сисмонди, Т. Мальтус, Д. Гобсон, М. Туган-Барановский, Дж. Кейнс	Сокращение расходов на потребление; увеличение накопления; снижение инвестиций
Марксистская теория промышленных циклов	К. Маркс, Ф. Энгельс	Временной разрыв между производством и потреблением товаров
Монетарная теория перенакопления капитала. Теория сверхпроизводства	Л. Мизес, Ф. Хайек, Л. Роббинс, К. Виксель	Диспропорция между низшими и высшими стадиями производства вызвана объемом денежной массы в обороте
Немонетарная теория перенакопления	М. Туган-Барановский, Й. Шумпетер, Г. Кассель и др.	Диспропорции в структуре перенакопления капитала: сокращение объемов производства основного капитала в результате истощения ссудного капитала
Немонетарная теория перенакопления капитала на основе принципа акселерации	М. Кларк, С. Кузнец, Р. Ф. Харрод, У. Митчелл, Д. Робертсон, А. Шпитгоф	Накопление избыточных объемов капитала в производстве товаров группы А при быстром темпе расширения производства товаров потребления (принцип акселерации)
Психологическая теория экономического цикла	У. Джевонс, В. Парето, А. Пигу, Р. Лукас	Настроение населения, которое проявляется в склонности к потреблению или к сбережению
Кейнсианская теория экономического цикла	Дж. Кейнс	Нехватка потребительского спроса
Монетарная теория экономического цикла	Г. Фишер, Р. Хоутри	Нарушение пропорции денежного спроса и предложения; экономические циклы порождаются волатильностью кредитных процессов, изменением денежного потока (согласно Хоутри)
Теория политического делового цикла	Е. Даунс, Р. Барро, Г. Крамер	Деятельность субъектов, которые принимают политические решения
Теория длинных волн	Н. Д. Кондратьев	Интенсивность восстановления капитальных благ; значительные изменения в способе производства

В основе инвестиционной теории циклического развития экономики лежит динамика капиталовложений. Капиталовложения, совершенные в период инвестиционного бума порождают рост спроса на товары и услуги, что в свою очередь влияет на рост инвестиций. Как результат, наблюдается экономический рост, сокращается уровень безработицы и т.д. Впоследствии наступает ограниченность спроса и инвестиционный бум сменяет период спада производства и капиталовложений соответственно. Таким образом, наступает нисходящая волна экономического цикла.

В основу теории «инновационных волн» И. Шумпетера положена гипотеза о том, что нововведения создают импульс для долгосрочного экономического роста. Й. Шумпетер утверждает, что в основе развития экономики лежат организаторские способности, интуиция и талант предпринимателя (теория предпринимательства). В основе циклического характера развития экономики лежит динамическая природа развития инноваций. Именно внедрение инноваций вызывает бум в экономике путем повышения производительности производства. Таким образом, повышательная стадия цикла длится ровно столько сколько данные инновации «способны воспроизводить» спрос, но неизбежно наступает момент, когда спрос начинает сокращаться и наступает нисходящая стадия цикла и она будет продолжаться ровно до тех пор, пока не появится новая «существенная» инновация способная создать новый импульс [213, с. 21].

В первой половине XX в. И. Фишер и Г. Хоутри обосновали свое видение причин возникновения циклических колебаний экономики в кредитно-денежной концепции цикла. Авторы монетарной теории связывают цикличность развития экономики с периодическим расширением и сжатием денежной массы.

Согласно психологической теории А. Пигу в основе циклического характера развития экономики лежит изменение в ожиданиях потребителей.

У. Джевонс обратил внимание на периодичность колебаний урожая, объемов производства и прибыли и связал эти явления с изменением солнечной активности.

К. Жюгляр в середине XIX в. впервые сформулировал теорию циклического развития экономики и определил продолжительность цикла в 7-11 лет. Основной причиной циклического развития экономики, по мнению К. Жюглера, является периодичность обновления основного капитала.

По мнению российского ученого М. И. Туган-Барановского, основной причиной, которая вызывает спад экономики и в дальнейшем приводит к кризису, является ограниченность банковского капитала. В основе механизма по преодолению кризиса лежит активизация государственной инвестиционной и социальной политики.

Также в конце XIX – начале XX в. зарождаются концепции долговременных циклических колебаний. Российский ученый Н. Д. Кондратьев в своей работе «Мировое хозяйство и его конъюнктура во время и после войны» впервые описал проблему существования длинных экономических циклов. По мнению Н. Д. Кондратьева наряду с краткосрочными экономическими циклами (Китчина) и среднесрочными циклами (Жюглера) существуют экономические циклы 50-60 лет.

В 1930-е гг. Дж. Риггольмен и В. Ньюмен создали концепцию «строительного цикла», продолжительность которого составляет 20 лет и в основу экономических колебаний положен объем жилищного строительства: активная фаза или застой.

Наиболее распространенной причиной цикличности ученые выделяют инновации, которые приводят к обновлению существующих техник и технологий, что, в свою очередь, приводит к восходящему движению в развитии экономических систем.

Можно сделать вывод, что существование большого количества теорий экономических циклов связано с тем, что постоянная трансформация экономических процессов приводит к изменению причин, которые вызывают смену «направления» развития экономики (восходящей или нисходящей волны цикла).

1.3. Сущность, структура и функции рынка труда в условиях цикличности экономического развития

Теории занятости и функционирования рынка труда накладывают свой отпечаток на взгляды современных исследователей проблем занятости и безработицы, которые акцентируют свое внимание на трех основных вопросах:

- 1) что является товаром на рынке труда;
- 2) какие фазы воспроизводства охватывает рынок труда;
- 3) что является определяющим на рынке труда – спрос или предложение, то есть как взаимодействуют рынки рабочих мест и рабочей силы.

На сегодняшний день сложилось несколько представлений о рынке труда как экономическом явлении, что нашло свое отражение в соответствующих парадигмах. Среди них можно выделить такие, как товарный рынок, социально-экономические отношения, система, сфера, механизм, пространство и тому подобное. Такой диапазон понятий свидетельствует о том, что на сегодняшний день не сложилось точного понимания рынка труда в зависимости от специфики методологического подхода и объекта исследования [142, с. 141].

В связи с чем актуализируется теоретический анализ понятийного аппарата рынка труда с учетом характеристик его основных элементов: субъектов, объектов, границ и т.п., без которых невозможно рассматривать рынок труда как экономическое явление.

Видение рынка труда как комплекса социально-экономических отношений отстаивают А. М. Колот, Э. М. Либанова, В. Н. Петюх, Ю. В. Яковец, В. С. Буланов, А. А. Митус. Так, например, существует мнение, что рынок труда – это комплекс отношений по поводу условий найма и использования рабочей силы, в который входят отношения по поводу спроса и предложения рабочей силы, цены труда, оплаты сверхурочной работы, страхование по временной нетрудоспособности, безработицы и т.д. [127; 143, с. 27].

Авторы делают акцент на роли человека в комплексе трудовых отношений. В зависимости от того, на каком этапе указанных отношений находится человек,

он будет отдавать преимущества тем или иным целям. На одном из этапов трудовых отношений осуществляется найм и использование рабочей силы, оценка труда, его вознаграждение за сверхурочный труд. На следующем этапе возникают отношения, связанные с увольнением, с полной или частичной потерей работоспособности, безработицей и тому подобное. Такой комплекс отношений, представленный авторами, является результативным, поскольку дает возможность определить влияние всех факторов на каждом этапе этих отношений. Такой же точки зрения придерживается В. С. Буланов, раскрывая рынок труда как комплекс отношений по поводу найма и использования рабочей силы [18, с. 68]. В такой интерпретации упор делается на производственной сфере использования способностей человека к труду.

Рынок труда представляет собой совокупность экономических *отношений*, с помощью которых осуществляется оборот общественного продукта в товарно-денежной форме [219, с. 122]. Такого плана отношения принадлежат к среде как внешнего, так и внутреннего рынка труда, в рамках которого формируются отношения между собственниками рабочих мест и собственниками способностей к труду на всех стадиях движения общественного продукта в экономике.

Через призму социально-трудовых отношений, возникающих по поводу способов привлечения индивидуального труда в процесс производства, способов координации и использования труда и его оценки, в которые вступают работники, предлагая трудовые услуги, и предприниматели, покупая и используя их, рынок труда рассматривает А. М. Колот [79, с. 239].

Весь спектр отношений предпринимателя и работника складывается в пределах определенной организации с целью согласования интересов участников трудового процесса. При этом предприниматель, обладая информацией о работнике, может определить его место и роль в структуре организации, оценить его способности путем установления размера заработной платы; в свою очередь, у работника формируется стимул к труду. Сущность рынка труда как отношений выступает научным направлением исследования данного явления. Однако этого недостаточно для всестороннего представления о рынке труда.

Понимание рынка труда как *системы* присуще таким ученым, как Е. В. Чернявская [205, с. 57], А. А. Никифорова [133, с. 35], Е. А. Гришнова [35, с. 77], А. И. Илляш, С. С. Гринкевич [62, с. 121].

При этом одни ученые рынок труда рассматривают как *систему общественных отношений* [35, с. 77; 48, с. 98; 62, с. 122; 133, с. 36], другие – с позиции *системы социально-экономических отношений*. Рынок труда как система общественных отношений отражает уровень развития и достижения баланса интересов между актерами первого. Интерес к взаимодействию, наряду с предпринимателями и работниками, проявляет государство. В этом случае можно утверждать, что рынок труда охватывает всю систему общественных отношений по поводу покупки/продажи труда, которые регулируются и контролируются государством. Кроме того, существует мнение, что *рынок труда* – это система социально-экономических отношений между работодателями – собственниками средств производства – и населением – собственниками рабочей силы – по удовлетворению спроса первых на труд, а вторых – на рабочие места, которые являются их источником средств существования [95, с. 12].

В данном случае *рынок труда* следует рассматривать как систему конкурентных отношений (экономических, социальных, регулятивных, организационных, управленческих) между его участниками, при этом указанные отношения направлены на обеспечение непрерывности процесса воспроизводства рабочей силы и использование труда.

Причем конкретизируется, что воспроизводство рабочей силы и использование труда обеспечивается системой экономических механизмов, норм и институтов [63, с. 38].

Отстаивая представление о рынке труда как о *сфере*, ученые доказывают, что на нем противостоят друг другу, с одной стороны, лица, ищущие работу, в том числе безработные, с другой – работодатели, которые имеют незанятые рабочие места на предприятиях, в организациях, между которыми заключаются трудовые договоры, определяется уровень заработной платы [45, с. 117; 49, с. 201; 136, с. 192].

Среди сторонников рынка труда как *механизма* можно назвать С. С. Гринкевича, Б. Оразову, А. В. Калину, Б. М. Генкина, А. Я. Лившица, М. А. Ажнюк, Л. А. Швайко и других, которые обращают внимание на то, что рынок труда можно рассматривать также с позиции механизма действия элементов рыночных отношений. *Во-первых*, присутствует мнение, что рынок труда образуется совокупным спросом и предложением рабочей силы, который за счет механизма взаимодействия этих двух составляющих обеспечивает размещение относительно рабочих мест экономически активного населения по сферам хозяйственной деятельности в отраслевом, территориальном, демографическом и профессионально-квалификационном аспектах [140, с. 6]. *Во-вторых*, рынок труда, прежде всего, является механизмом согласования интересов лиц, работающих по найму, и работодателей. Кроме этого, на рынке труда проявляются интересы государства, обусловленные необходимостью управления социальными отношениями. *В-третьих*, рынок труда является механизмом осуществления контактов между покупателями рабочей силы (нанимателями) и продавцами рабочей силы (нанимаемыми) [94, с. 41]. *В-четвертых*, рынок труда – это механизм привлечения рабочей силы к системе общественного производства. Условиями его существования является система бирж труда, рынка жилья и образовательных услуг [2, с. 151]. *В-пятых*, рынок труда – совокупность механизмов, обеспечивающих координацию спроса и предложения труда, покупку/продажу рабочей силы, определение ее стоимости, организацию оплаты труда, социальную опеку через предпринимательские структуры [210, с. 229]. *В-шестых*, рынок труда – это работающий в рамках определенного экономического пространства механизм взаимодействия между работодателями и наемными работниками, который выражает экономические и правовые отношения между ними [82, с. 30].

Приведенный перечень мнений позволяет сформировать представление о рынке труда как о механизме согласования интересов участников процесса, но без выделения принципов, функций, способов взаимодействия элементов такого механизма.

Кроме вышеприведенных представлений, некоторые ученые рассматривают рынок труда как экономическое *пространство*, которое не имеет четко обозначенных границ и развивается за счет миграционных процессов, и на котором в результате конкуренции между экономическими агентами через механизм спроса и предложения устанавливается определенный объем занятости и уровень оплаты труда [55, с. 41-42].

Другие ученые рынок труда рассматривают как *сферу*, в которой противостоят друг другу, с одной стороны, лица, ищущие работу, в том числе безработные, с другой – работодатели, которые имеют незанятые рабочие места на предприятиях, между указанными субъектами заключаются трудовые договоры, определяется уровень заработной платы [49, с. 201; 137, с. 192; 44, с. 517].

Таким образом, рынок труда – это многогранное понятие. Оно определяется как «... специфический вид товарного рынка, содержанием которого является реализация (купля-продажа) товара особого рода – рабочей силы или способности человека к труду. Как экономическая категория рынок труда выражает экономические отношения между собственником данного товара, собственником рабочей силы, ее продавцом, с одной стороны, и собственником капитала, покупателем рабочей силы – с другой» [146, с. 10].

Чаще всего для понимания сущности рынка труда используют два понятия: собственно рынок труда и рынок рабочей силы, выделяя наиболее характерные черты данного экономического явления.

В то же время необходимо отметить, что альтернативой рынка труда или рынка рабочей силы может выступать рынок трудовых ресурсов. Однако считаем, что использование термина «рынок трудовых ресурсов» является некорректным, поскольку не отражает сущности отношений, складывающихся в сфере использования труда, поскольку часть трудовых ресурсов не участвует и никогда не будет участвовать в общественном производстве.

В связи с этим определение «рынок трудовых ресурсов» как совокупности социально-экономических отношений по поводу найма, обучения и

использования трудовых ресурсов (занятых, незанятых и учащихся), предоставленное А. Егоршиным [45, с. 64], считаем недостаточно корректным именно из-за указанной причины: не все занятые (так же, как и не все трудовые ресурсы) будут принимать участие в отношениях найма рабочей силы. Кроме того, лица, которые учатся, согласно своему статусу, являются занятыми образовательным процессом, который также является трудом, но его результатом будет повышение качества рабочей силы, которая позже может участвовать в создании общественного продукта.

В общем, в современной экономической литературе не существует единого мнения относительно определения понятия «рынок труда», его соотношения с понятием «рынок рабочей силы». Различные взгляды авторов на эти понятия определяются, прежде всего, целью исследования конкретных аспектов трудовой деятельности. На тождественности этих понятий делает акцент В. Буланов, утверждая, что «... рынок рабочей силы можно назвать рынком функционирующей рабочей силы, или рынком труда. *Рынок труда* – это товарно-денежные отношения, связанные, во-первых, со спросом на рабочую силу, определенным, в свою очередь, спросом на продукт того или иного товара в обществе, во-вторых, с использованием профессиональных способностей и их вознаграждением, в-третьих, со временем использования рабочей силы. Здесь объектом обмена является функционирующая способность к труду, или функционирующая рабочая сила. В этом смысле можно говорить о тождественности понятий «рынок труда» и «рынок рабочей силы (функционирующей рабочей силы)» [26]. Такое толкование рынка труда характерно для условий, обеспечивающих повышение производительности труда, которые, в свою очередь, будут направлены на повышение оплаты труда занятых в производстве, на профессиональный рост, на повышение жизненного уровня населения и на достойное времяпровождение в свободное от работы время.

Некоторые ученые определяют синонимичность понятий «рынок труда» и «рынок рабочей силы», обосновывая, что товаром на рынке труда является рабочая сила работника. Процесс купли-продажи товара «рабочая сила»

осуществляется на рынке труда (рынке рабочей силы), и не предусматривает отчуждение рабочей силы от работника и передачу в собственность покупателю – работодателю [116, с. 14].

Российские ученые Боровик В. С., Ермакова Е. Е., Похвощев В. А. определяют рынок труда как специфический вид рынка, который является формой проявления рыночных отношений в сфере обращения и функционирования рабочей силы, как основанный на отношениях обмена и конкуренции механизм взаимодействия между работодателем и наемным работником, который желает быть занятым на рабочем месте, соответствующему его профессиональным навыкам и умениям [16]. Таким образом, ученые вкладывают в содержание понятия рынка труда желаемый результат распределения трудовых ресурсов – соответствие рабочего места профессионально-квалификационным характеристикам наемного работника. Однако на практике это требование не всегда выполняется, каждый человек, который желает работать, имеет свои побудительные причины трудоустройства на рабочее место. Для одних – это, прежде всего, высокий уровень заработной платы, для вторых, особенно для молодежи, которая только что получила профессию, специальность – получение профессионального опыта, для третьих – возможности должностного роста или желание реализовать себя в совсем новой сфере деятельности. Нельзя и не учитывать тот факт, что существует небольшая прослойка работ, которые не требуют профессиональной подготовки вообще, а предусматривают наличие у работника только способностей, которые не оформлены как умения, к определенной трудовой деятельности.

В своих исследованиях Г. Купалова отличает категории «рынок труда» и «рынок рабочей силы» по предметной области, которую можно отнести к одному из четырех направлений: сфера обращения специфического товара «рабочая сила», совокупный спрос на рабочую силу и величина ее предложения, система общественных отношений, отражающих уровень развития и достигнутый на данный период баланс интересов между силами, действующими на рынке,

механизм саморегуляции спроса на рабочую силу и ее предложения через свободное движение зарплаты и доходов [87, с. 9; 116, с. 15].

Исходя из вышеизложенного, следует отметить, что между понятиями «рынок труда» и «рынок рабочей силы» одновременно прослеживаются общие и отличительные черты (табл. 1.4).

Таблица 1.4 – Отличительные и общие черты рынка труда и рынка рабочей силы [102]

	Отличительные черты	Общие черты
Рынок труда	- относятся только занятые работники сферы материального и нематериального производства, но не безработные; - только конкретные объекты рынка труда, которые зафиксированы в трудовых договорах; - соотношение между численностью зарегистрированных граждан, не занятых трудовой деятельностью, к потребности предприятий в работниках на замещение свободных рабочих мест.	- инфраструктура рынков: биржи труда и занятости, система регионального и общегосударственного учета предложения и спроса, службы организации общественных работ, переподготовки кадров и т.д.; - ускорение миграционных процессов; - сегментация и гибкость рынков; - соотношение между профессиональными способностями и оплатой;
Рынок рабочей силы	- относятся занятые работники сферы материального и нематериального производства и безработные; - в структурную классификацию стоимости рабочей силы включены не только конкретные объекты рынка труда, которые зафиксированы в трудовых договорах, но и оплата ежегодных отпусков за выслугу лет, профсоюзную деятельность, выходное пособие, социальное обеспечение; - соотношение между трудовыми ресурсами и рабочими местами, миграционные процессы населения и др.	- обеспечение конкуренции между предпринимателями, стимулирование их к повышению качества условий труда и уровня оплаты труда; - достижение уровня сбалансированности спроса и предложения, профессионально-квалификационной сбалансированности; - обеспечение конкуренции между наемными работниками, мотивация их к повышению общеобразовательного уровня.

Определенные отличительные и общие черты позволяют утверждать, что объектом рынка труда является труд, а объектом рынка рабочей силы является рабочая сила, наделенная физическими, профессиональными,

коммуникационными характеристиками и тому подобное. Поскольку морально-этические аспекты не являются предметом обмена на рынке, преимущество должно предоставляться категории «рынок труда».

Данное утверждение имеет не только теоретическое, но и практическое значение, поскольку приводит в действие другие виды рынков через производство и потребление, стимулирование инвестиционной деятельности и тому подобное. На рынке труда согласовывают свои интересы работник, работодатель и государство при решении проблем в сфере условий и оплаты труда, подготовки и переподготовки рабочей силы, занятости и безработицы населения. Вышеизложенное составляет основу исследования проблемы разбалансированности рынка труда.

Некоторые авторы считают, что рынок труда – пережиток прошлого и в современных условиях его быть не может. Так, В. А. Каменецкий и В. П. Патрикеев утверждают, что «рынка труда не может просто быть потому, что с ликвидацией права рабовладения исчезает и право рассматривать самого человека или любой его орган или свойства в качестве «товара» [64, с. 255]. Подобный подход лишает возможности анализа и прогнозирования всех составляющих, связанных с обеспечением процесса производства таким основополагающим элементом, как труд, благодаря которому создаются стоимость и дополнительная стоимость.

По мнению авторов Ю. Одегова и Г. Руденко, понятие «рынок рабочей силы» шире, чем «рынок труда», оно расширяет границы социально-трудовых отношений к масштабам экономически активного населения [136, с. 530].

Главное отличие рынка труда от рынка рабочей силы заключается в непохожести понятий «труд» и «рабочая сила». Понятие «труд» рассматривается в психологии, философии, экономике. Его сущность исследовалась с давних времен многими учеными, которые считали важнейшим признаком труда целесообразность и результативность: в процессе труда люди создают материальные и духовные блага. Эта мысль воплощена в работах У. Петти, который видел источник богатства не в деньгах, не во внешней торговле, а в

труде. Он считал, что материальной основой богатства является земля, природа, а создатель богатства – труд в различных сферах материального производства.

В связи с различными подходами к определению границ рынка труда возникли две трактовки понятия «рынок труда» в широком и узком смысле.

Традиционное определение рынка труда сводится к тому, что объектом купли-продажи является рабочая сила человека, его способность к труду, которая приобретает форму товара [13]. Усложнения общественных взаимосвязей, необходимость системного изучения действующих элементов экономики способствовали тому, что в последнее десятилетие появился новый, более широкий взгляд на категорию «рынок труда».

Рынок труда в широком смысле рассматривается как система общественных отношений, социальных норм и институтов, обеспечивающих на основе соблюдения общепринятых прав и свобод человека формирование, обмен по цене, определяемой соотношением спроса и предложения, и использование рабочей силы [72, с. 18].

С приведенной расширенной трактовкой рынка труда не соглашается А. Котляр. По его мнению, данный подход не предусматривает различия между такими специфическими сферами деятельности, как производство и оборот; не учитывается неприбывание на рынке труда людей, совершивших акт купли-продажи рабочей силы; маскируются различия между занятыми и безработными. С точки зрения А. Котляра, «указанный подход вносит путаницу в вопрос о соотношении политики занятости и политики на рынке труда» [84, с. 240].

А. Топилин еще шире рассматривает отношения на рынке труда, понимая под ними «систему общественных отношений между работником и работодателем на всех стадиях воспроизводства рабочей силы: ее производства (социально-демографический аспект, новая рабочая сила), обмена (акт купли-продажи), распределения (с помощью социального, профессионального и территориального перемещения рабочей силы) и использования в сфере труда». [186, с. 11].

При этом считается недостаточно обоснованным относить всю сферу воспроизводства рабочей силы к рынку труда, хотя очевидно, что формирование рабочей силы, происходящее, например, в процессе обучения, будет в значительной степени ориентировано на состояние (текущее и перспективное) рынка труда.

П. Г. Ермишин отрицает единство рынка труда, указывая, что «единого для всей экономики рынка труда не существует. Он делится по профессиям, отраслям, территориям» [47]. Однако такой подход не даст возможности в дальнейшем осуществлять регулирование рынка труда в целом, в масштабах страны, сведя его к разрозненным действиям отраслевых министерств или органов исполнительной власти субъектов страны.

Следует отметить, что ни одно из приведенных определений (узкая и широкая трактовка) не является «верным» или «неверным» – каждое из них может быть использовано в зависимости от контекста, то есть от того, какие процессы изучаются, какие задачи решаются, и какие рекомендации предполагается разработать.

Подводя промежуточный итог анализа существующих дефиниций «рынок труда», учитывая многообразие существующих форм труда и специфичность рабочей силы, которая выступает как одна из сторон и участвует в обмене на рынке труда, предлагается *рынок труда* упрощенно рассматривать как систему социально-экономических отношений между работниками, работодателями и обществом (организациями и институтами) с целью реализации способности к труду, обеспечения социальных гарантий, согласования интересов сторон социально-трудовых отношений.

Следующим этапом системного исследования рынка труда является выявление субъектов и объектов социально-экономических отношений. К субъектам рынка труда специалисты относят участников процесса труда: индивидуумов, которые готовы использовать свои способности к труду, а также принимать решения, когда перейти к рабочей силе, когда получать необходимое профессиональное образование и в каком количестве, в какой области

реализовать свои профессиональные способности, когда искать новую работу и оставить предыдущую, на какой территории работать (регионе, городе).

В научной литературе в качестве субъектов рынка труда определяют: «наемного работника» – это физическое лицо (гражданин), которое находится в трудовых отношениях с работодателем на основании заключенного трудового договора (контракта) и непосредственно выполняет трудовую функцию согласно регламенту (норм, инструкций, положений и т.д.) [78, с. 23]; работодателей (фирмы), которые принимают решение, сколько нанять рабочей силы, сколько часов будет работать работник, какие способности индивидуума необходимы для выполнения той или иной работы, какой уровень заработной платы и уровень льгот установить работникам и т.д. – они являются потенциальными потребителями труда; посредников; государство, представленное национальными, региональными, местными органами власти, участием в управлении компаниями, с частью государственной собственности. Государство выполняет следующие функции: создает условия для развития рыночных отношений, обеспечивает полную занятость путем стимулирования создания рабочих мест во всех секторах экономики; разрабатывает законодательную базу в сфере трудовых отношений; осуществляет защиту всех субъектов рынка труда; проводит экономическое регулирование рынка труда и др. Свои функции государство выполняет через инфраструктуру рынка труда – сеть фондов, центров занятости (бирж труда), центров подготовки и переподготовки, повышения квалификации и т. д. Главным институциональным элементом инфраструктуры рынка труда является Государственная служба занятости. Производными от основных субъектов рынка труда являются объединения работодателей и профсоюзы работников.

Специфика рынка труда выражается в том, что объектом купли-продажи выступает своеобразный товар – рабочая сила, под которой понимается физическая, интеллектуальная, психическая способность человека к труду. Как было рассмотрено ранее, в пункте 1.1, марксисты считают, что товаром может быть рабочая сила. Аналогичной точки зрения придерживается и ряд современных ученых [7; 42, с. 76; 127]. Особенность данного товара в том, что:

во-первых, его нельзя отделить от человека, который является носителем своей рабочей силы. Поэтому продажа рабочей силы на рынке труда осуществляется в форме найма работника на определенное время для выполнения определенных трудовых функций;

во-вторых, каждое лицо является собственником своей рабочей силы. Найм рабочей силы не означает, что работодатель приобретает право собственности на работника, он приобретает право использования труда свободного человека [15, с. 52] в границах четко определенных трудовым соглашением условий найма;

в-третьих, в современных условиях высококвалифицированная рабочая сила превращается в человеческий капитал (характеристика данного понятия была рассмотрена ранее). Формирование человеческого капитала требует достаточно больших затрат (инвестиций) в образование, охрану здоровья, поиск информации, мобильность. Поэтому экономические условия занятости (прежде всего заработная плата) должны быть такими, чтобы компенсировать понесенные инвестиции в человеческий капитал и обеспечить прибыль;

в-четвертых, поскольку объектом найма является работник, который не только является носителем и собственником рабочей силы (человеческого капитала), но и личностью во всей многогранности черт человеческого существа со своими интересами, потребностями, преимуществами, то при заключении трудового соглашения важное значение имеет не только оплата труда, но и неденежные аспекты соглашения. К ним, прежде всего, принадлежат содержание и условия труда, гарантии занятости, перспективы профессионального развития и служебного продвижения; микроклимат в коллективе, территориальное местонахождение предприятия и др. Очень часто на рынке труда неденежные аспекты соглашения становятся более важными, чем размер заработков [15, с. 52].

В последнее время некоторые ученые отмечают, что объектом рынка труда следует считать человеческий капитал. Такой точки зрения придерживаются зарубежные ученые Г. Боуэн [222], Т. Шульц [224, с. 64; 225, с. 575], Г. Беккер [220, с. 1; 221, с. 12], а также некоторые украинские исследователи. Так, Е. Гришнова [34, с. 35], В. Куценко [89, с. 139] считают, что человеческий капитал

– это совокупность способностей, навыков, знаний, мотиваций, которые приобретены человеком и могут быть использованы в производстве товаров или предоставлении услуг, а такие ученые как В. Корженко, И. Коробко отмечают, что понятия «человеческий капитал» и «рабочая сила» являются сопоставимыми понятиями и могут равноценно использоваться в качестве объекта рынка труда. Они близки по своей экономической сущности (касаются сферы производственной деятельности), однако понятие «человеческий капитал» является более широким по своему содержанию; человек – объект инвестиций – становится носителем накопленного капитала в виде здоровья, образования, знаний, реализуемых в виде «рабочей силы» [80, с. 376–377].

Существует мнение, что труд, во-первых, это целесообразная деятельность людей по созданию благ и услуг, которая должна быть эффективной, рациональной, экономически организованной; во-вторых, он является одним из основных условий жизнедеятельности не только отдельного индивида, но и общества в целом, фактором функционирования любой организации; в-третьих, он не может рассматриваться как товар, поскольку товаром является не он сам, а услуга труда, и наконец, в процессе труда формируется система социально-трудовых отношений, которые являются стержнем общественных отношений на уровне народного хозяйства, региона, фирмы и отдельных индивидов.

Учитывая специфичность рабочей силы как товара, следует отметить, что работодатель на рынке труда является нанимателем рабочей силы на определенный срок, не покупая ее (то есть рабочая сила не переходит в собственность работодателя; работодатель не покупает права использования и распоряжения без согласия работника из-за неотделимости рабочей силы от ее носителя). Очевидно, что в таком случае договор найма не является ни актом купли-продажи рабочей силы, ни актом аренды [12, с. 33-36; 166, с. 52], с которым отождествляют некоторые исследователи на рынке труда.

Другие авторы считают, что объектом купли-продажи на исследуемом рынке является труд, который покупает работодатель и осуществляет оплату работника [165, с. 52]. Безусловно, заработная плата – это цена труда, ее

денежный эквивалент, но следует подчеркнуть, что заработная плата зависит не только от конечного результата деятельности человека, но и от его индивидуальных особенностей (его способностей, уровня образования, профессии, квалификации, опыта и т.д.).

Также спорной представляется точка зрения авторов о том, что объектом купли-продажи на рынке труда являются трудовые услуги [17, с. 126]. Очевидно, что трудовая услуга создается в самом процессе труда и не может быть «куплена», то есть отчуждена от собственника к процессу производства.

Таким образом, современные взгляды на рынок труда имеют достаточно широкий спектр, что указывает на отсутствие точности в использованных определениях для обозначения товара, который вращается на рынке труда. Противоречивыми также являются положения, в которых утверждается, что товаром на рынке труда является рабочая сила, человеческие ресурсы, труд, трудовые услуги.

Рынок труда является рынком обязательств, убедительно доказывает Т. Тихомирова [185, с. 62-63]. Спрос на рабочую силу выражает потребности работодателя. Сравнение спроса и предложения происходит на рынке труда посредством соглашения работодателя и наемного работника путем заключения договора найма, который определяет права и обязанности сторон, цели и результаты их взаимодействия. (При заключении такого договора работник обязуется, используя свою рабочую силу, выполнять предусмотренную для него работу и результат труда передать работодателю).

Недостатком данного подхода является то, что Т. Тихомирова ограничивает рынок труда моментом заключения договора найма. По ее мнению, реализация договора найма осуществляется уже на предприятии, в сфере производства и по законам производства. Аналогичный подход изложен в работах А. Котляра, А. Рофе, Б. Збышко, В. Ишина, где указывается, что лица, охваченные стабильной занятостью, не представлены на рынке труда, поскольку их труд, будучи купленным, реализуется в сфере производства. Главным аргументом авторов является необходимость разграничения сферы производства и сферы обращения.

Ю. Маршавин не согласен с такой позицией ученых, аргументируя, что «в момент заключения трудового договора процесс купли-продажи рабочей силы не начинается и не заканчивается. Он начинается еще до заключения соглашения, и этот процесс купли-продажи продолжается после найма в течение всей трудовой деятельности работника. Сам факт найма фиксирует только права и обязанности сторон, которые затем могут меняться» [116, с. 18].

И, наоборот, в работах М. Волгина, В. Буланова, А. Кашепова, Л. Костина, А. Топилина к субъектам рынка труда отнесены как граждане, которые активно ищут работу, так и занятые по найму, то есть практически все экономически активное население, за исключением занятых на условиях самозанятости.

Человек, который реализовал свою рабочую силу на взаимовыгодных условиях, не делает этого раз и навсегда. На современном этапе любой деятельности присуща очень высокая динамика изменений, в связи с чем положение конкретного работника в ее пределах постоянно меняется. Можно согласиться с замечаниями Ю. Одегова, Г. Руденко, Н. Лунёвой [136, с. 42], что сохранение рыночного характера отношений между работодателем и наемным работником выявляется в наличии реальной возможности расторжения трудового договора по инициативе работника или работодателя и переменной части дохода, которая формируется под влиянием конкретных форм проявления активности работника.

К этому следует добавить, что рыночный характер отношений между наемным работником и работодателем заключается в оценке работодателем эквивалентности постоянно действующего обмена, который осуществляется в режиме непрерывного времени. Если работодатель делает заключение о профессиональной непригодности работника или о невозможности выполнения им трудовых функций, он разрывает договор найма. В связи с этим установлено, что работники, нанятые работодателями и которые в соответствии с договором найма выполняют свои обязанности, продолжают оставаться на рынке труда. Работник также оценивает эквивалентность обмена, созданные для него условия труда, возможную степень удовлетворения собственных потребностей.

Кроме того, рынок труда, будучи сложной социально-экономической категорией, предполагает свободу выбора, свободу обмена, непосредственно процесс обмена, равную осведомленность участников сделки купли-продажи, установление цены на основе действия закона спроса и предложения. Рынок предполагает наличие спроса на конкретный товар, необходимый покупателю для удовлетворения его потребностей. В связи с этим далеко не все люди, которые принимают участие в процессе труда и потребляют свою рабочую силу, будут принимать участие в отношениях на рынке труда, создавая нужный потребителю продукт. Кроме того, если рассматривать труд с точки зрения «полезности», то «... не всякий труд является конкретно полезным. Некачественный труд – это чаще всего лишние расходы времени» [19, с. 71].

Используя маркетинговый подход к анализу рынка труда, А. Люткевич и В. Люткевич к категории товара на рынке труда относят рабочие места, идею или информацию о состоянии субъектов рынка труда, товары общественного статуса – знания, знаки отличия, сертификаты, дипломы, награды и тому подобное [110].

Результаты анализа литературных источников позволили определить, что работодатель на рынке труда может получать, кроме способностей, навыков, знаний и услуги рабочей силы. Это объясняется тем, что рабочая сила неотделима, как отмечалось выше, от человека, и труд, как деятельность человека, реализуется в процессе производства после подписания трудового договора. Некоторые зарубежные ученые-экономисты считают, что при заключении трудового договора между работником и работодателем труд перестает быть объектом рынка труда и превращается в объект организации и управления со стороны работодателя.

Поскольку возникают разногласия относительно выбора объекта рынка труда, можно считать, что объект рынка труда зависит от взаимодействия субъектов рынка труда, что порождает субъектно-объектные отношения, реализацию которых можно представить следующим образом:

- на рынке труда осуществляется купля-продажа будущей работы, что является предметом договора между работодателем и работником;
- работодатель становится собственником результатов труда, а продавец труда получает за это цену;
- работодатель может не только пользоваться результатами труда, но и распоряжаться ими;
- в обмен на труд работник получает заработную плату как плату за его труд, величина которой зависит от конъюнктуры на рынке труда, от особенностей рынка труда.

Главным назначением рынка труда является согласование экономических интересов наемных работников, работодателей и общества. При этом, как считает Л. С. Шевченко, «рынок труда трансформируется: традиционный ценовой (конкурентный) механизм функционирования рынка труда дополняется административным механизмом согласования интересов наемных работников и работодателей на уровне фирмы, а также – договорным (переговорным) и партисипативным процессами согласования интересов субъектов рынка труда как составляющими социально-трудового партнерства» [211, с. 18].

Таким образом, элементами рынка труда являются: субъекты рынка труда, конъюнктура рынка труда, инфраструктура, нормативно-правовые акты, которые регламентируют взаимоотношения субъектов рынка труда, система социальных выплат и гарантий.

Анализируя деятельность рынка труда, ряд исследователей указывают на то, что он регулируется определенными экономическими законами.

Некоторые исследователи называют значительное количество экономических, социальных, социально-экономических и экономико-географических законов функционирования и развития региональных рынков труда. К ним помимо общепризнанных законов спроса, предложения, конкуренции, относят такие законы как: предельной полезности, экономии труда, рациональных территориальных связей, территориальной специализации (дифференциации) и территориальной концентрации производительных сил,

территориальной комплексности производительных сил, функционирования компонентов общественно-географического комплекса, роста мобильности населения [172, с. 27]. При этом недостаточно обосновываются положения выделения того или иного закона, почти не раскрывается их содержание. Считаем, что необходимо более взвешенно подходить к выявлению и определению законов, которые регулируют рынок труда. Исходя из того, что рынок труда, прежде всего явление экономическое, можно сделать вывод, что основными законами его регулирования являются экономические законы.

«Экономические законы выявляют объективные, стойкие причинно-следственные связи как внутри производственных отношений, экономических процессов и явлений, так и между ними, раскрывают сущность связей ...» [141, с. 12]. Исходя из данного определения экономических законов и анализа функционирования рынка труда можно обосновать наличие такой системы законов, которые регулируют рынок труда:

Закон спроса и предложения, рыночного ценообразования. Это общий закон рыночной экономики, действие которого распространяется и на рынок труда. Он определяет зависимость спроса на рабочую силу и ее предложение от цены рабочей силы, формирует механизм рыночного ценообразования на рабочую силу.

Закон конкуренции, который обуславливает причинно-следственные результаты трудоустройства и найма рабочей силы. Трудоустроенными в первую очередь будут те работники, которые будут иметь более высокий конкурентный статус, лучшее качество своей рабочей силы. В первую очередь привлекут на свои предприятия необходимую рабочую силу те работодатели, которые создадут более благоприятные условия труда. Закон конкуренции стимулирует совершенствование как рабочей силы, так и рабочих мест и условий занятости.

Закон количественной и качественной сбалансированности рабочей силы и рабочих мест. Этот закон обеспечивает эффективное функционирование рынка труда. Он требует, чтобы численность работников, их профессионально-квалификационная структура, уровень и качество профессиональной подготовки

соответствовали структуре рабочих мест. В свою очередь, действующие и вновь созданные рабочие места должны соответствовать качественным параметрам рабочей силы. Следует отметить, что одна из острейших проблем рынка труда Украины обусловлена тем, что требования данного закона не учитываются в организации рынка труда.

Закон развития производительных сил. Этот общеэкономический закон имеет важное значение и для регулирования рынка труда. Он выражает причинно-следственные связи между развитием научно-технического прогресса и развитием производительных сил общества, как средств производства (усовершенствование действующих и внедрение новых технических средств), технологий, так и продуктивных навыков, знаний и квалификации работников. Этот закон обуславливает непрерывную смену технических параметров рабочих мест, ликвидацию устаревших и создание принципиально новых рабочих мест. Он же требует соответствующего развития и усовершенствования качественных параметров рабочей силы.

Закон дифференциации и сегментации рынка труда. Действие этого закона обусловлено тем, что вследствие распределения труда рабочие места существенно дифференцируются в зависимости от тех функций, которые они должны выполнять. Соответственно должна дифференцироваться по профессионально-квалификационным признакам и рабочая сила. Дифференциация рынка труда осуществляется по территориальному признаку, конкурентному статусу и другим признакам. Это обуславливает сегментацию рынка труда, под которой понимается «...разделение рабочих мест и работников по объединяющим признакам на относительно стойкие и замкнутые секторы, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами» [141, с. 12].

Определенная система экономических законов обеспечивает эффективное функционирование и развитие рынка труда только в том случае, когда требования этих законов учитываются в деятельности работников, работодателей, а также государственных органов, которые по своему функциональному назначению призваны осуществлять регулирование рынка труда.

Функционирование рынка труда подчиняется вышеперечисленным законам, и это выражается в выполнении ним определенных функций. Так, А. Иляш, С. Гринкевич к функциям рынка труда относят следующие:

- *общественного разделения труда* – разграничивает работодателей и наемных работников по профессиям, специальностям и между отраслями, регионами;
- *информационную* – базируется на обеспечении участников процесса купли-продажи товара «рабочая сила» информации об условиях найма, уровня заработной платы, качества рабочей силы;
- *посредническую* – устанавливает связь между работодателями и наемными работниками для удовлетворения взаимных интересов и потребностей на выгодных условиях купли-продажи товара «рабочая сила»;
- *ценообразующую* – устанавливает равновесие между спросом и предложением рабочей силы в соответствии с действующим законом стоимости;
- *стимулирующую* – рынок требует качественной рабочей силы, стимулируя наемных работников улучшать свой уровень профессиональных знаний и умений, чтобы быть конкурентоспособными на рынке труда;
- *регулирующую* – влияет на формирование пропорций общественного производства, развития регионов, обеспечивая при этом территориальную и профессиональную мобильность рабочей силы;
- *оздоровительную* – в условиях действия закона конкуренции получают преимущество работники с более высокими характеристиками качества рабочей силы, рынок создает такую мотивацию труда, которая с одной стороны, заставляет работников удерживать свои рабочие места, а значит, и доход в условиях острой конкуренции, а с другой – материально заинтересовывает, стимулирует их инициативность, компетентность, квалифицированность [206, с. 176];
- *социальную* – обеспечивает возможность подбора более сложной, выше оплачиваемой, престижной работы в зависимости от развития личных способностей и деловых качеств, профессионального мастерства кадров;

- *размещения* – определяет место рабочей силы в соответствии со спросом (чем более совершенной является система рынка труда, тем более выразительной является функция размещения). Эта функция предусматривает, что организация и функционирование рынка труда должно служить рациональному размещению рабочей силы по отдельным предприятиям, отраслям и регионам. Формирование такой сетки размещения является основой регулирования рынка труда на всех уровнях управления. Чем совершеннее система рынка труда, тем более эффективны методы достижения основных целей управления, тем более заметной является функция размещения [21, с. 10];

- *селективную* – заключается в выборе рабочей силы в соответствии со спросом и предложением, учитывая профессионально-квалификационные характеристики рабочей силы (наиболее существенно эта функция проявляется на микроэкономическом уровне);

- *распределительную* – связана с распределением доходов работников, исходя из соотношения спроса и предложения на рынке труда;

- *аллокативную* – предусматривает размещение рабочей силы на принципах наиболее целесообразного ее использования;

- *координационную* – характеризует координацию работы с целью достижения наивысших конечных результатов;

- *дистрибутивную* – предусматривает формирование цены труда с позиций ее конкретного вклада в конечные результаты работы предприятия.

При этом распределяют эти функции на основные (общественного разделения труда, информационная, посредническая, ценообразующая, стимулирующая, регулирующая, оздоровительная, социальная) и дополнительные (другие по перечню) [62, с. 126].

А. Колот, В. Петюх определяют, что процесс развития рынка труда обеспечивают следующие *функции*: распределительная, регулятивная, информационная, посредническая, стимулирующая, оздоровительная. Перечень этих функций в своих работах авторы дополняют воспроизведенной функцией, которая характеризует возмещение усилий, затраченных в процессе создания

трудовых услуг [79; 143]. Здесь необходимо подчеркнуть, что функции рынка труда в целом находят свое отражение в функциях мирового, национального, регионального, местного рынков труда.

Итак, являясь важным структурным элементом рыночной экономики, рынок труда выполняет следующие экономические функции:

- обеспечивает трудоустройство экономически активного населения;
- обеспечивает необходимыми трудовыми ресурсами все сферы экономической деятельности, отрасли, предприятия;
- определяет цену рабочей силы;
- определяет требования к рабочей силе с позиций потребностей производства;
- осуществляет перераспределение рабочей силы между отраслями, предприятиями, территориями.

Кроме того, следует отметить *интеграционную функцию*, которая обеспечивает рост многоуровневой конкурентоспособности человеческих ресурсов; *регулирующую функцию*, которую выделяют ученые, следует дополнить *нормативной*, то есть рынки труда выполняют *нормативно-регулирующую функцию*, которая выражена в нормах права.

Рассмотрим механизм функционирования циклов занятости на региональном рынке труда. Как показали проведенные нами исследования, в данном случае необходимо руководствоваться следующими основными положениями:

1. Циклические сезонные изменения на рынке рабочей силы являются составной частью экономических циклов. При этом наблюдается процесс взаимного влияния волнообразных явлений в экономике на цикличность занятости, трудоустройства населения, масштабы и уровень безработицы.

2. На циклы занятости оказывают влияние не только определенная экономическая и политическая ситуация в стране, но и всевозможные экзогенные и эндогенные факторы, а также конкретные условия развития региона. Такими

факторами, кроме всего прочего, могут быть: социальные, демографические, миграционные, этнические, психологические и др.

3. На рынке труда одновременно сосуществует, взаимодействует и функционирует разнообразное множество циклов занятости, характеризующихся как различной длиной волны, так и ее постоянно изменяющейся амплитудой.

Каждый цикл занятости, выражаясь научным языком профессора Н.Д. Кондратьева, имеет повышательную и понижательную волну, как две основные составляющие структуры своей трансформации. Однако, этим двум волнам внутри единого цикла соответствуют не 4 фазы развития, как полагает большинство исследователей, а значительно больше. Согласимся с точкой зрения исследователя Шуваева А. В. о том, что на рынке труда можно выделить как минимум восемь промежуточных стадий циклического замкнутого процесса (рис. 1.3). Так, точке 1 соответствует так называемый пик депрессии – минимальный экстремум, а точке 5 – пик стабилизации (процветания) – максимальный экстремум. Далее выделяют фазы: 1-2 – оживление; 2-3 – подъем; 3-4 – развитие; 4-5 – совершенствование; 5-6 – спад; 6-7 – сжатие; 7-8 – упадок; 8-9 – кризис. Таким образом, как повышательная волна (от точки 1 до точки 5), так и понижательная волна (от точки 5 до точки 9) в своем развитии проходят 4 фазы. Длительность каждой фазы может изменяться в зависимости от конкретной ситуации на рынке труда или в целом – вследствие различных трансформаций внутри социально-экономической системы [212].

На повышательной волне происходит рост и развитие процесса. В пределах этой стадии на рынке труда наблюдается количественное и качественное позитивное изменение структуры и видов занятости, их развитие и совершенствование вплоть до полного расцвета и стабилизации.

На стадии подъема и совершенствования, во-первых, создаются новые рабочие места в соответствии с потребностями в экономике, во-вторых, происходит переквалификация рабочей силы, в-третьих, осуществляется целенаправленная первичная подготовка трудовых ресурсов. Однако, вследствие инерционности рынка труда, данная фаза может растянуться на несколько лет.

Если стадия оживления и подъема в основном предусматривает экстенсивный тип развития, то фазе совершенствования соответствует интенсивность трансформации рынка труда.

В максимальной наивысшей точке цикла достигается соответствие между спросом и предложением на труд. Эта фаза характеризуется состоянием полной (но не всеобщей) занятости. Иными словами, занятыми являются все те, кто этого желает. В данном случае может существовать невысокий уровень безработицы, в пределах 5-7% экономически активного населения.

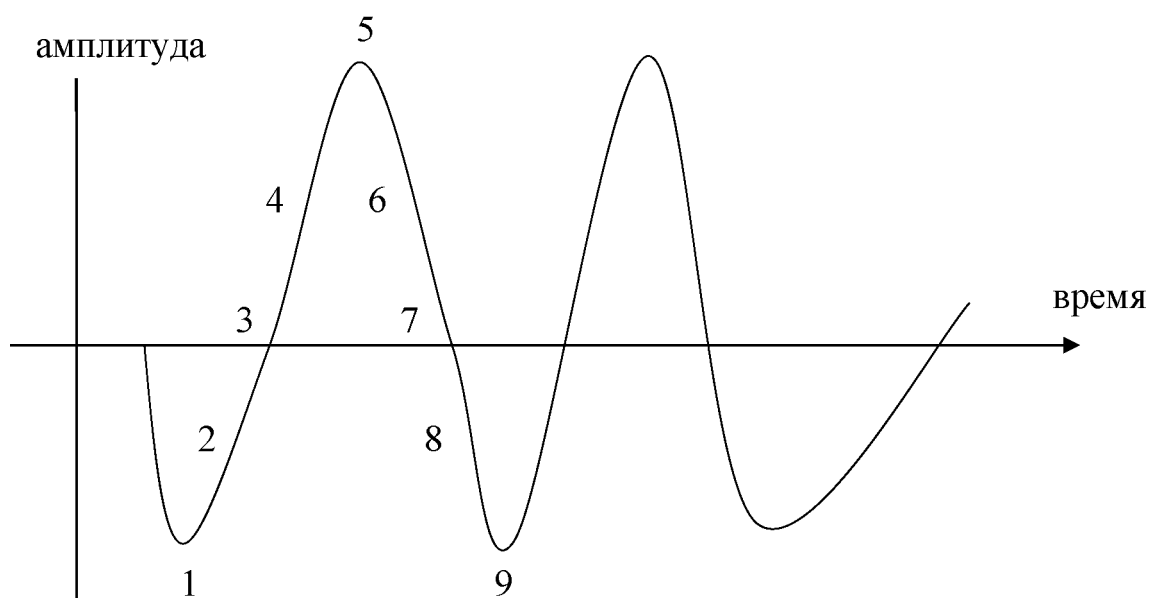


Рисунок 1.3 – Основные стадии и фазы цикла на рынке труда

В то же время фаза максимального подъема не может длиться бесконечно долго. С одной стороны, она действительно обуславливает прогрессивные изменения на рынке труда. Однако, с другой стороны, относительная стабилизация не дает достаточного импульса дальнейшему развитию системы занятости, поэтому последняя замедляет и, несомненно, приостанавливает свое развитие.

Далее, в связи с развитием экономики, трансформацией отраслевой и региональной структур производства, развитием информационного общества,

появлением принципиально новых производственных технологий вновь происходит дисбаланс спроса и предложения на рынке труда, что соответственно снижает развитие производительных сил, заставляет изменить и перестроить их структуру для перехода к новому динамическому равновесию [212].

Поэтому на понижательной волне ранее сложившаяся и устоявшаяся структура занятости подвергается определенным эволюционным (либо революционным) изменениям и тенденциям, приводящим постепенно к формированию новых видов, типов и структур занятости, к изменению профессионально-квалификационной структуры рабочей силы, к другому соотношению спроса и предложения на труд. При этом создается положение, когда часть трудоспособного населения уже не может найти приложения своей рабочей силе. Это соответствует фазе снижения (сжатия), а впоследствии приводит к упадку внутри единого цикла взаимодействия. Далее в условиях высвобождения рабочей силы, снижения занятости, разрастания масштабов и повышения уровня безработицы наступает кризис и депрессия.

Данная стадия характеризуется крайней несбалансированностью спроса и предложения на рынке труда. Для нее типичным является одновременное существование избытка рабочей силы и вскоре – разнообразие рабочих мест и вакансий. Однако, из-за неоптимальной профессионально-квалификационной структуры трудовых ресурсов и низкого уровня заработной платы баланс на рынке труда не может быть достигнут, тем более в короткие сроки.

По словам Й. Шумпетера, в период депрессии сокращается спрос на рабочую силу, что свидетельствует о безработице. Именно сам кризис порождает безработицу, которая обусловлена «паникой роста предложения рабочей силы, а также потерей работы» [213, с. 415]. Вместе с тем фаза депрессии, с нашей точки зрения, является закономерной стадией функционирования цикла. Именно она заставляет субъекты рынка труда предпринимать кардинальные меры по выходу из сложившегося кризиса. Поэтому она является необходимой, преходящей, но вместе с тем может длиться довольно продолжительное время (от нескольких месяцев до нескольких лет).

Полагаем, что повышательная волна цикла на рынке труда, по сравнению с понижательной, длится более долго. Упадок же и депрессия могут произойти за более короткий промежуток времени. Однако, чем продолжительнее и неопределеннее развитие, тем длиннее период спада. Поэтому сама форма циклических управляемых колебаний на рынке труда (речь идет о целенаправленном повышении спроса на рабочую силу и закономерном снижении ее предложения) должна быть представлена, прежде всего, неравномерной сезонной моделью (рис. 1.4).

После кризиса и фазы депрессии далее на рынке труда все повторяется в рамках очередного цикла, начиная со стадии оживления и подъема, но все происходит на другом качественном уровне. Как уточняет С. Глазьев, любая социально-экономическая система «воплощает жизненный цикл определенного структурного состояния» [32, с. 71-72]. Таким образом, цикличность рынка труда является основной закономерностью его существования, функционирования и развития.

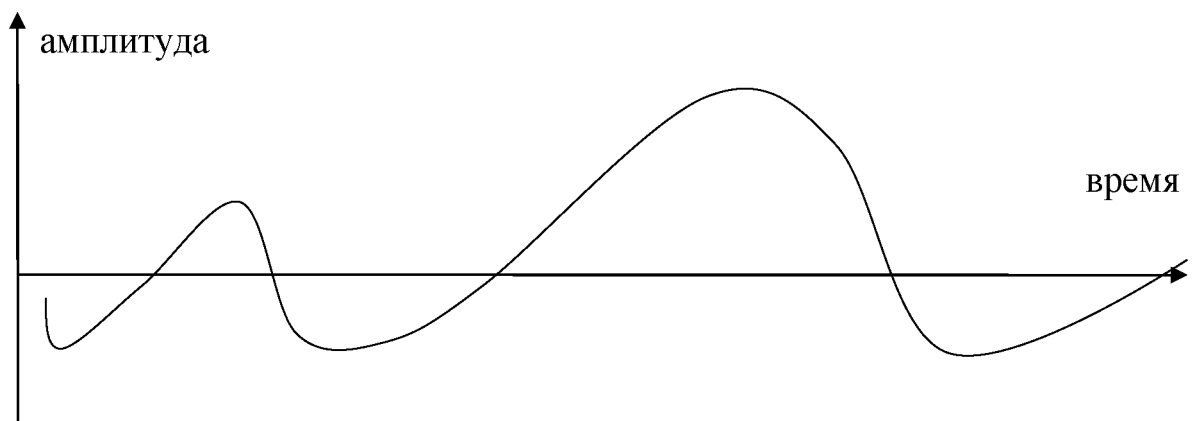


Рисунок 1.4 – Принципиальная форма цикличности рынка труда

Исходя из вышесказанного, также выделим *трансформационную функцию рынка труда*, которая подразумевает под собой преобразование рынка труда, после прохождения всех фаз экономического цикла и получение в итоге более усовершенствованной, обновленной его формы (рынка труда). За счет достижения рынком труда фазы глубокой депрессии происходит толчок для последующего развития и совершенствования.

Таким образом, можно сделать вывод, что экономическая динамика сопровождается существенными изменениями в конъюнктуре рынка труда, на основании этого предложим собственное определение понятия *«рынок труда в условиях циклического развития экономики»* – система отношений между собственниками средств производства и собственниками рабочей силы, функционирующая под воздействием неравномерного характера глобальных процессов воспроизводства в экономике, представляющих собой движение от одного макроэкономического равновесия к другому.

Выводы по разделу 1

Анализ теоретико-методологических основ функционирования рынка труда в условиях цикличности экономического развития позволил сделать следующие выводы:

1. В результате анализа концепций рынка труда определено, что при исследовании рынка труда используются подходы различных школ (классической, институциональной, кейнсианской, неокейнсианской, монетаристской, неоклассической), обобщение которых позволило сделать вывод о том, что ни одна из концепций не дает полной и адекватной картины о механизме функционирования рынка труда, хотя и отражает отдельные его элементы. Соответственно, необходимо применять подходы и меры, которые адекватны потребностям общества, что приводит к необходимости гибкого сочетания рыночного саморегулирования и государственного регулирования.

На основе анализа концептуальных аспектов формирования и развития рынка труда (меркантилизм, классическая экономическая теория, кейнсианская модель, монетаризм, теория гибкого рынка труда и др.) разработана схема теоретико-методологического развития теорий рынка труда, в которой систематизированы взгляды известных представителей различных направлений экономической теории, что дает возможность учитывать исторический опыт и на его основе форсировать социально-экономическое развитие государства.

2. Одной из основных особенностей рыночной экономики является склонность к повторению экономических явлений – волнообразных циклических колебаний в динамике мирового хозяйства.

Результаты изучения теоретических основ цикличности экономического развития (А. Бернс, С. Брю, Р. Дорнбуш, Дж. Кейнс, А. Луссе, К. Макконелл, К. Маркс, У. Митчелл, С. Фишер, Ф. Хайек, Э. Хансен, Р. Шмалензи, Й. Шумпетер и др.) позволили установить, что не существует единого подхода к трактовке категории «экономический цикл». Это связано с тем, что циклическое развитие экономики достаточно сложное и многогранное явление. Не существует единого определения термина «цикличность», однако наиболее полное и четкое толкование данного понятия предполагает наличие постоянного движения «по спирали» значений показателей функционирования национальных экономик и мирового хозяйства в целом, которые характеризуются изменением эволюционных и революционных периодов экономического развития. Предложено авторское определение понятия «экономический цикл» – это один из этапов глобального прогрессивного развития экономики, под которым необходимо понимать промежуток времени, на протяжении которого происходит рост и падение общественного производства. В ходе анализа цикличности экономического развития выявлено, что в качестве наиболее распространенной причины цикличности ученые выделяют инновации, которые приводят к обновлению существующих техник и технологий, что, в свою очередь, приводит к восходящему движению в развитии экономических систем.

3. В ходе исследования сущности, структуры и функций рынка труда в условиях цикличности экономического развития выявлено, что формирование рынка труда является закономерным следствием рыночной трансформации в сфере общественной организации труда в условиях существования товарно-денежных отношений. Рынок труда по своему содержанию является многогранным, неоднородным понятием, с рядом противоречий.

Анализ научных концепций рынка труда позволил сгруппировать их в следующие: рынок труда как товарный рынок (К. Маркс, Р. Смит, Г. Эренберг и

др.), как комплекс социально-экономических отношений (В. Буланов, А. Колот, Э. Либанова, А. Митус, Ю. Яковец и др.), как система (С. Гринкевич, Е. Гришнова, А. Илляш и др.), как механизм (А. Ажнюк, Б. Генкин, А. Калина и др.), как рынок обязательств (Б. Збышко, А. Котляр, А. Рофе, Т. Тихомирова и др.) и установить отсутствие единства в определении понятия «рынок труда» (различные взгляды авторов определяются, прежде всего, целью исследования конкретных аспектов трудовой деятельности).

На основе соотношения понятий «рынок труда», «рынок рабочей силы», «рынок трудовых ресурсов» сделан вывод, что рынок труда является сложной системной категорией (предполагает свободу выбора, свободу обмена, равную осведомленность участников купли-продажи, установление цены на основе действия спроса-предложения), с учетом чего предложено рынок труда упрощенно рассматривать как систему социально-экономических отношений между работниками, работодателями и обществом (организациями и институтами) с целью реализации способности к труду, обеспечения социальных гарантий, согласования интересов сторон социально-трудовых отношений.

4. Перечень функций рынка труда (ценообразующая, общественного разделения труда, информационная, стимулирующая, регулирующая и др.) дополнен трансформационной, которая подразумевает преобразование рынка труда после прохождения всех фаз экономического цикла и получение в итоге более усовершенствованной, обновленной его формы (рынка труда).

5. Экономическая динамика сопровождается существенными изменениями в конъюнктуре рынка труда. Предложено под рынком труда в условиях циклического развития экономики понимать систему отношений между собственниками средств производства и собственниками рабочей силы, функционирующую под воздействием неравномерного характера глобальных процессов воспроизводства в экономике, представляющих собой движение от одного макроэкономического равновесия к другому.

Основные результаты, изложенные в разделе 1, опубликованы в трудах автора [97], [98], [102], [103].

РАЗДЕЛ 2. ОЦЕНКА СОСТОЯНИЯ И ПРОБЛЕМ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИКЛИЧНОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

2.1. Трансформационные тенденции развития рынка труда под воздействием циклических процессов в экономике

В условиях трансформации и структурной перестройки экономики Российской Федерации особую актуальность приобретает развитие рынка труда как института, который регулирует занятость и обеспечивает социальную стабильность. В связи с этим необходимо проследить тенденции развития рынка труда и особенности его взаимодействия с другими рынками в условиях цикличности экономического развития.

Исходим из того, что рынок труда для региона и государства является значимым и первичным с позиции эффективности развития трансформационных процессов, а не равноправным с другими рынками. К тому же, это наиболее регулируемый и сложный элемент, который определяет специфику и направленность развития рыночных отношений.

Россия развивается как социальное, правовое государство, в котором формируются и совершенствуются институты гражданского общества и социально-ориентированной экономики. Показателями прогрессирующего развития страны, мощным фактором формирования ее экономического и трудового потенциала является рост уровня занятости населения, повышение доходов граждан и их социально-экономическая защищенность. Занятость как результат взаимодействия спроса и предложения на рынке труда является одновременно важной социально-экономической категорией, которая отражает эффективность и структуру общественного производства, благосостояние членов общества и его социальную стабильность. Поэтому вопросы повышения эффективности функционирования рынка труда являются одними из главных направлений государственного регулирования в социально-ориентированной экономике.

Однако, как было указано в разделе 1, одним из проявлений рыночного саморегулирования является цикличность экономического развития. Экономическая динамика сопровождается существенными изменениями в конъюнктуре рынка капитала, потребительских товаров и услуг, технологий, сырья, материалов, труда. Особенно ошутимое и социально значимое влияние цикличность экономического развития оказывает на рынок труда, функционирование которого определяет уровень занятости и безработицы, оплаты труда. Более того, кризисные явления в экономике, влияя на конъюнктуру рынка труда, обуславливают снижение уровня жизни населения, нарастание социального напряжения и социально небезопасных явлений (безработица, преступность, алкоголизм, наркомания и т.д.). В связи с этим исследования экономической динамики рынка труда с учетом цикличности экономического развития имеют важное значение при принятии стратегических решений на макро- и микро- уровнях.

Большинство исследователей не рассматривают развитие Российской Федерации с позиции теории длинных циклов, поскольку: 1) для анализа необходимы однородные достоверные данные как минимум за 100-150 лет; 2) страна только в XX в. сменила три разные экономические модели развития. В связи с этим, статистически возможным и целесообразным является анализ цикличности развития экономики России с начала постсоветского периода.

Определяющим макроэкономическим показателем развития любого государства является ВВП. Однако для исследования макроэкономической динамики следует оперировать не номинальным ВВП, а реальным. Взаимосвязь между номинальным и реальным ВВП отражает дефлятор ВВП:

$$\text{Индекс-дефлятор ВВП} = \text{ВВП}_{\text{номинальный}} / \text{ВВП}_{\text{реальный}} \quad (2.1)$$

Из формулы (1) можно рассчитать индекс реального ВВП ($I_{\text{ввпр}}$):

$$I_{\text{ввпр}} = I_{\text{ввпн}} / \text{Индекс-дефлятор ВВП}, \quad (2.2)$$

где $I_{\text{ввпн}}$ – индекс номинального ВВП.

Результаты расчетов прироста реального ВВП в Российской Федерации отражены в табл. 2.1. Как видно, реальный ВВП в России на протяжении 1995-2016 гг. постоянно изменялся. При этом если, номинальный ВВП на протяжении исследуемого периода неизменно увеличивался, то реальный ВВП в отдельные годы демонстрировал противоположную динамику.

Таблица 2.1 – Основные показатели макроэкономического развития России

Год	ВВП в фактических ценах	Индекс-дефлятор ВВП	Индекс номинального ВВП	Прирост реального ВВП, %
	млрд. руб. (до 1998 г. – трлн. руб.)			
1995	1428,5	-	-	-
1996	2007,8	145,8	140,6	-3,6
1997	2342,5	115,1	116,7	1,4
1998	2629,6	118,6	112,3	-5,3
1999	4823,2	172,5	183,4	6,3
2000	7305,6	137,6	151,5	10,0
2001	8943,6	116,5	122,4	5,1
2002	10830,5	115,6	121,1	4,8
2003	13208,2	113,8	122	7,2
2004	17027,2	120,3	128,9	7,2
2005	21609,8	119,3	126,9	6,4
2006	26917,2	115,2	124,6	8,2
2007	33247,5	113,8	123,5	8,5
2008	41276,8	118,0	124,2	5,2
2009	38807,2	102,0	94,0	-7,8
2010	46308,5	114,2	119,3	4,5
2011*	60282,5 (55967,2 – стар.)	115,9	– (120,9)	– (4,3)
2012	68163,9	109,1	113,1	3,7
2013	73133,9	105,4	107,3	1,8
2014	79199,7	107,5	108,3	0,7
2015	83387,2	108,0	105,3	-2,5
2016	85917,8	103,2	103	-0,2
2017	92081,9	105,5	107,2	1,6

*Данные отличаются от итогов за предыдущие годы на величину изменений, связанных с внедрением международной методологии оценки жилищных услуг, производимых и потребляемых собственниками жилья; оценкой потребления основного капитала исходя из его текущей рыночной стоимости; согласованием данных об экспорте и импорте с данными платежного баланса, разработанного по методологии 6 издания "Руководства МВФ по платежному балансу и международной инвестиционной позиции" (РПБ6); актуализацией данных по итогам разработки базовых таблиц "Затраты-выпуск" за 2011 год, включением оценки услуг домашних работников (домашней прислуги).

Источник: рассчитано автором на основе [192]

Графический анализ закономерностей изменения реального ВВП показал, что экономика России в постсоветский период характеризуется рядом циклов. На рис. 2.1 четко продемонстрировано, что с 1994 по 2015 гг. экономическое развитие России изменялось в соответствии с так называемым среднесрочным циклом Кузнецца (продолжительность – 20 лет). Причиной соответствующих циклических колебаний, по С. Кузнецу, являются демографические процессы и тенденции развития строительной отрасли. Расчет коэффициента корреляции между реальным ВВП и коэффициентом естественного прироста населения показал наличие между ними достаточно тесной, однако обратной связи ($R = -0,65$). В то же время, между объемом строительной продукции и ВВП существует очень тесная прямая связь ($R = 0,94$). Таким образом, гипотеза С. Кузнецца приобрела статистическое подтверждение в экономике Российской Федерации.



Рисунок 2.1 – Закономерность изменения реального ВВП в России в соответствии с циклом Кузнецца в 1991-2017 гг.

Источник: рассчитано автором на основе [192]

В соответствии с концепцией Жюгляра экономическая динамика характеризуется так называемыми среднесрочными циклами (от 7 до 12 лет),

причиной которых является изменение инвестиционной активности, перераспределение капитала. Как свидетельствуют статистические данные (рис. 2.2), динамика реального ВВП в России на протяжении 1991-2017 гг. характеризуется наличием двух «критических» точек (так называемое экономическое «дно»), которые позволили выявить два среднесрочных цикла Жюгляра в национальной экономике. Показательно, что в соответствии с циклом Жюгляра в 2014-2015 гг. национальная экономика должна была бы демонстрировать рост. Однако в действительности непредвиденные внутренние и внешние факторы (*валютный кризис, экономические ограничения, внешняя военная турбулентность и т.д.*) обусловили падение реального ВВП вне циклического тренда.

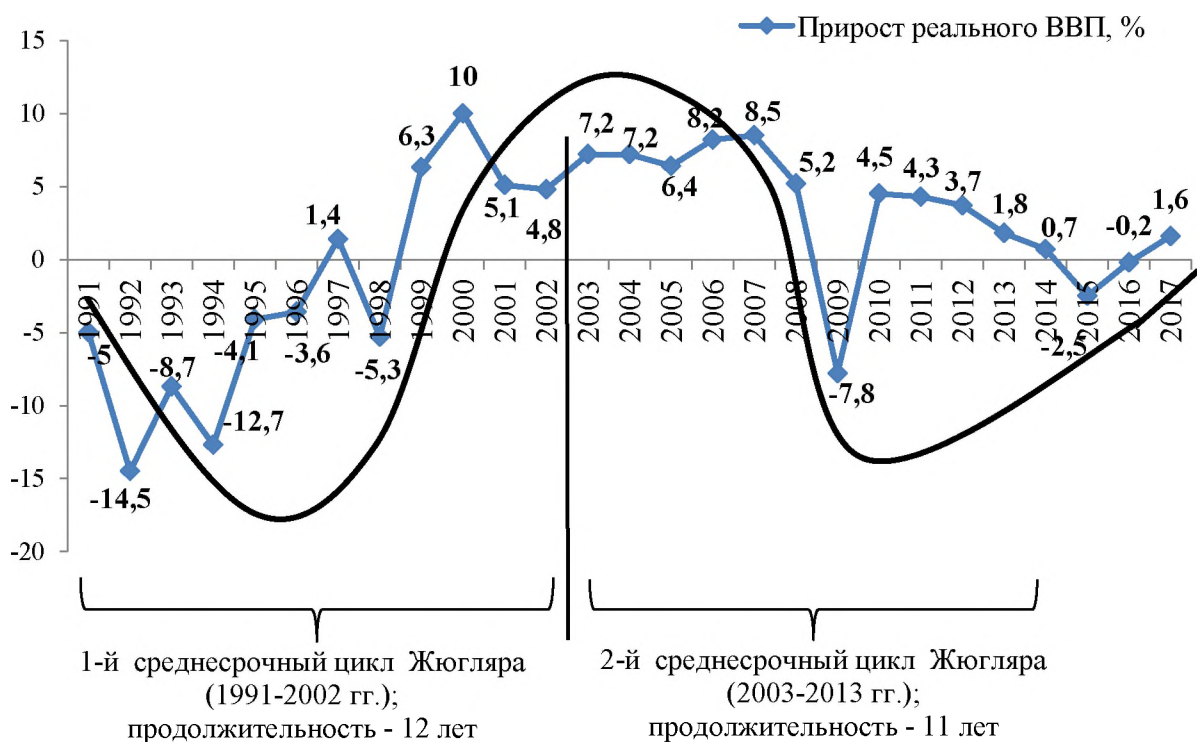


Рисунок 2.2 – Среднесрочные экономические циклы в России
(в соответствии с концепцией Жюгляра), 1991-2017 гг.

Источник: рассчитано автором на основе [192]

Проведенный корреляционный анализ между реальным ВВП и капитальными инвестициями (рис. 2.3) показал наличие очень тесной связи между соответствующими показателями ($R=0,96$). В данном случае коэффициент

корреляции позволяет сказать о том, что увеличение значения первого показателя наблюдения приводит к увеличению значения второго показателя, и наоборот. То есть, концепция Жюгляра, в соответствии с которой в основе среднесрочных циклов лежит фактор изменения инвестиционной активности, подтвердилась.

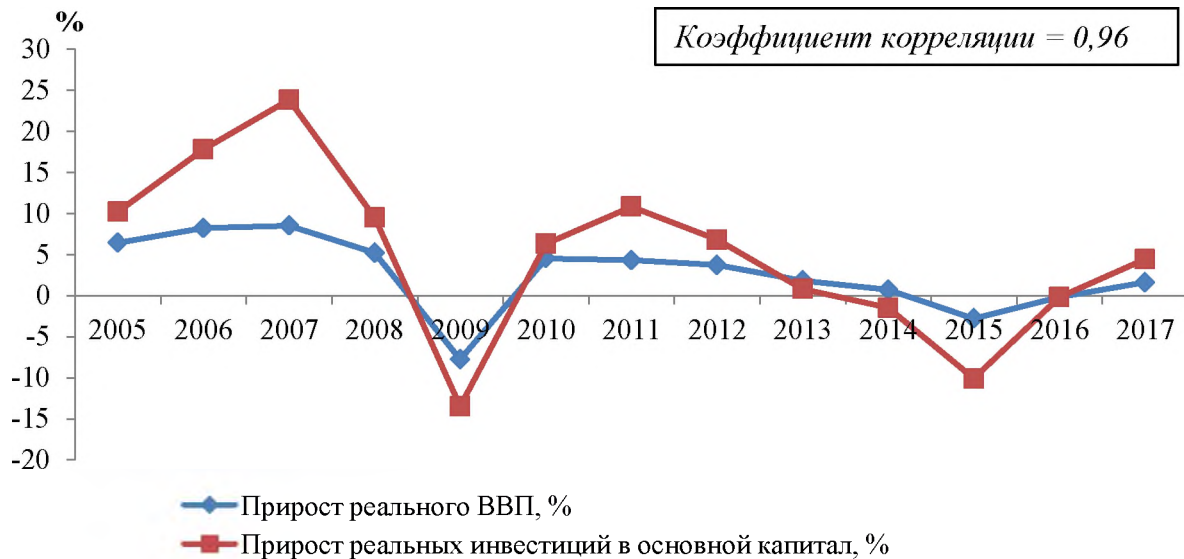


Рисунок 2.3 – Взаимосвязь между реальным ВВП и капитальными инвестициями в России (в соответствии с концепцией Жюгляра), 2005-2017 гг.

Источник: рассчитано автором на основе [192]

Кроме наличия среднесрочных экономических циклов, следует провести статистическое исследование наличия краткосрочных циклов в национальной экономике (так называемые циклы Китчина). В соответствии с концепцией Китчина краткосрочные циклы обычно охватывают часовой период в 3-6 лет. Как свидетельствует рис. 2.4, изменение реального ВВП на протяжении 1991-2017 гг. характеризуется наличием 6 краткосрочных циклов Китчина:

- 1-й цикл (1991-1996 гг.) продолжительностью 6 лет знаменовался отрицательным приростом реального ВВП;

- 2-й цикл (1997-2000 гг.) длился 5 лет, характеризовался наивысшей точкой роста цикла в 2000 г.;

- 3-й цикл (2001-2003 гг.) продолжался 3 года, на протяжении которых снижение и рост реального ВВП происходило в 2001-2002 гг. и в 2003 г.

соответственно;

4-й цикл (2004-2007 гг.) длился 4 года, наивысшая точка роста наблюдалась в 2007 г.;

5-й цикл (2008-2011 гг.) продолжительностью 4 года и знаменовался резким падением реального ВВП в 2009 г. (совпадает с так называемым финансово-экономическим кризисом);

6-й цикл (2012-2017 гг.) продолжался 6 лет и характеризовался существенным экономическим падением в 2015 г.

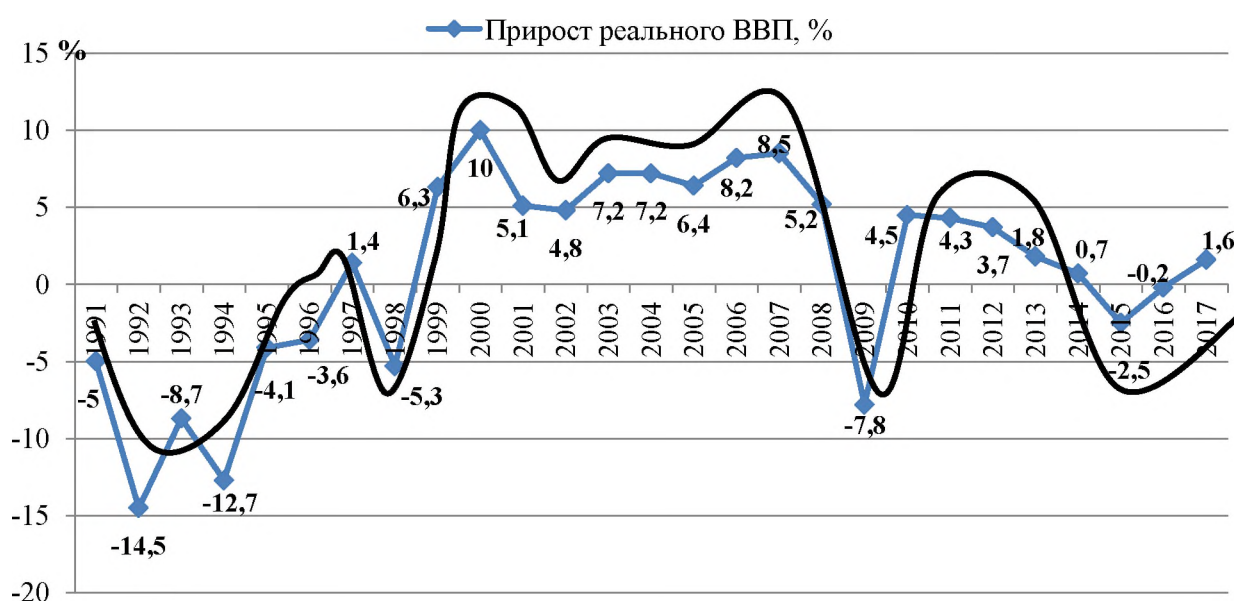


Рисунок 2.4 – Краткосрочные экономические циклы в России
(в соответствии с концепцией Китчина), 1991-2017 гг.

Причину возникновения краткосрочных циклов в экономике Китчин видел в изменениях в оборотных средствах и в запасах товарно-материальных ценностей. Как демонстрирует графический и корреляционный анализ (рис. 2.5, рис. 2.6), в России наблюдается очень тесная связь между динамикой реального ВВП и оборотными активами (коэффициент корреляции = 0,96), и средняя сила связи между динамикой реального ВВП и рентабельностью операционной деятельности (коэффициент корреляции = 0,68). То есть, логично что, чем больше оборотные активы и выше уровень рентабельности имеют место в экономике, тем выше уровень экономического роста и наоборот.

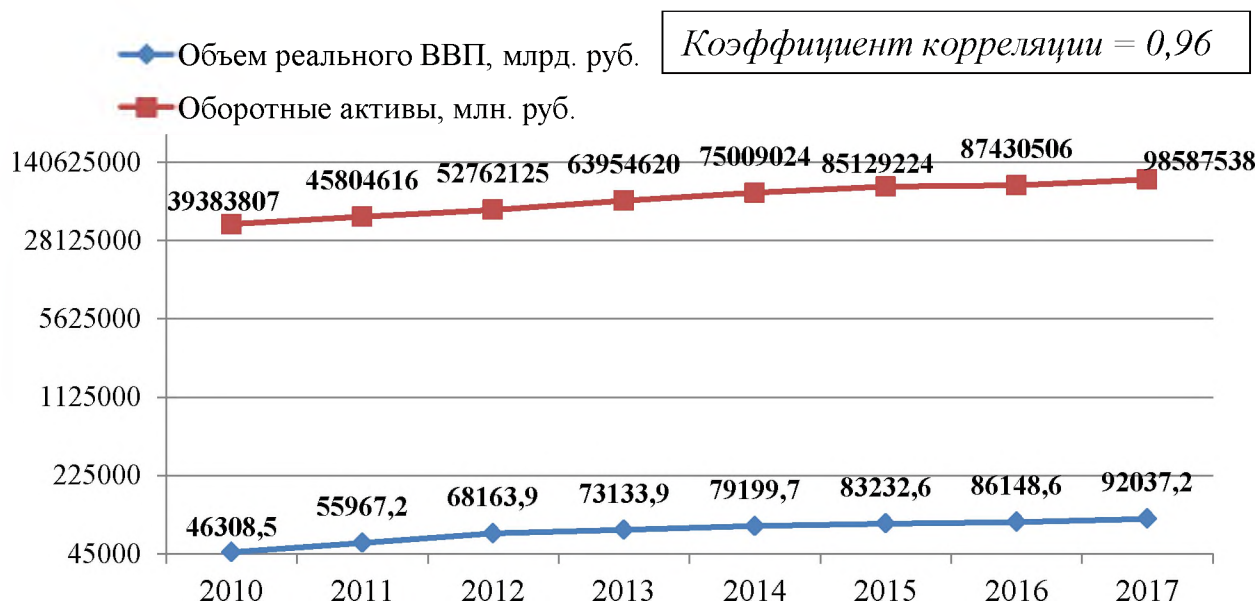


Рисунок 2.5 – Динамика взаимосвязи между объемом реального ВВП и оборотными активами в России в 2010-2017 гг. (в соответствии с концепцией Китчина) (составлено по [192])

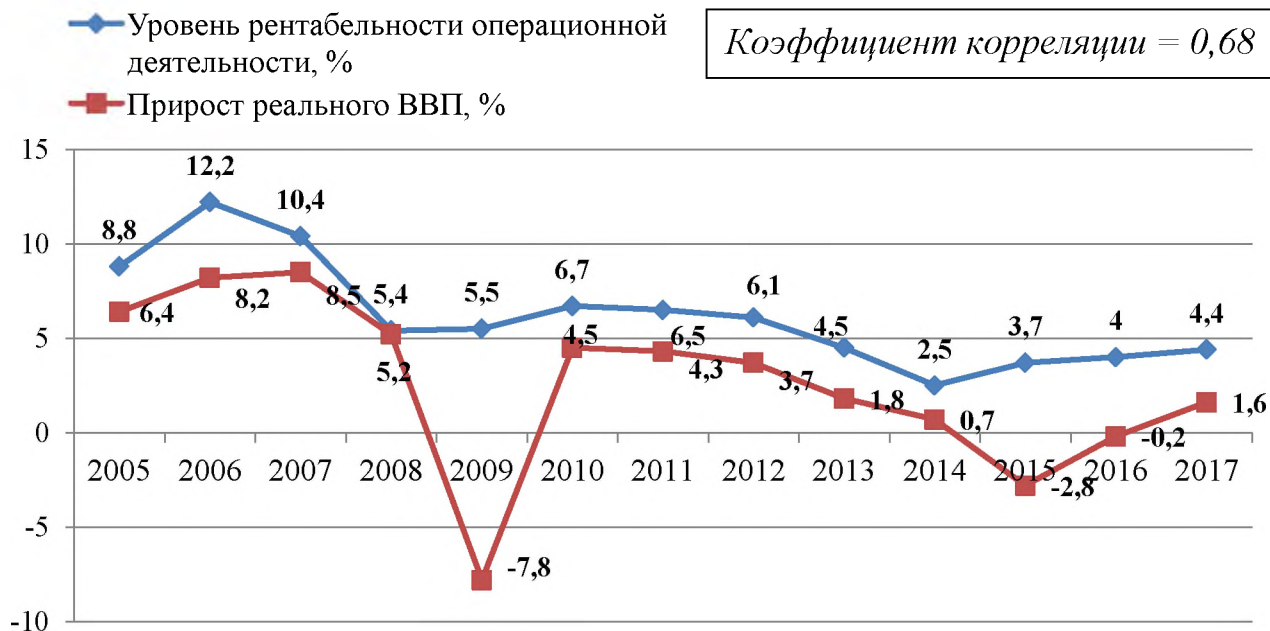


Рисунок 2.6 – Динамика взаимосвязи между уровнем рентабельности операционной деятельности предприятий и приростом реального ВВП в России в 2005-2017 гг. (в соответствии с концепцией Китчина) (составлено на основе [192])

Таким образом, в экономическом развитии Российской Федерации с начала постсоветского периода четко выделяется один среднесрочный цикл Кузнецца (1994-2015 гг.); два среднесрочных цикла Жюгляра (1991-2003; 2004-2013 гг.); шесть краткосрочных циклов Китчина (1991-1996; 1997-2000; 2001-2003; 2004-2007; 2008-2011; 2012-2017 гг.).

Рынок труда является составляющей рыночной системы, которая подвергается воздействию и оказывает влияние на макроэкономическую динамику. Основными показателями-индикаторами состояния рынка труда являются: уровень экономической активности; уровень занятости; уровень безработицы; нагрузка на одно свободное рабочее место; доля экономически неактивного населения; индекс реальной заработной платы. Корреляционный анализ наличия взаимосвязи между реальным ВВП и показателями национального рынка труда (табл. 2.2.) демонстрирует, что наиболее тесная прямая связь существует с долей экономически неактивного населения, умеренно тесная обратная связь с уровнем экономической активности, уровнем занятости, что объясняется методологической несогласованностью данных, а также видна прямая тесная связь между реальным ВВП и индексом реальной заработной платы. То есть, чем больше прирост реального ВВП имеет место, тем больший прирост реальной заработной платы наблюдается.

Диаграмма рассеивания между реальным ВВП и реальной заработной платой позволила построить линию тренда и уравнение регрессии (рис. 2.7). Исходя из полученного уравнения регрессии установлено, что расчетные параметры модели объясняют зависимость между рассматриваемыми параметрами на 21 %.

Чем выше значение коэффициента детерминации, тем выбранная модель считается более применимой для конкретной задачи. В данном случае модель некорректно описывает реальную ситуацию, потому как значение R-квадрата гораздо ниже 0,8 (0,21). Если $R\text{-квадрат} < 0,5$, то такой анализ регрессии нельзя считать резонным.

Таблица 2.2 – Корреляционная связь между реальным ВВП и основными показателями национального рынка труда

Годы	Прирост реального ВВП, в % к предыдущ. году	Уровень эк. активности, %	Уровень занятости, %	Уровень безработицы, %	Нагрузка на одно свободное рабочее место, чел.	Доля экономически неактивного населения, %	Индекс реальной з/п, %
	<i>X</i>	<i>Y1</i>	<i>Y2</i>	<i>Y3</i>	<i>Y4</i>	<i>Y5</i>	<i>Y6</i>
2000	10,0	65,5	58,5	10,6	1,6	34,5	80,9
2001	5,1	64,2	58,4	9,0	1,5	35,8	88,3
2002	4,7	64,9	59,8	7,9	2,1	35,1	80,7
2003	7,3	64,7	59,4	8,2	2,3	35,3	80,6
2004	7,2	65,4	60,3	7,8	2,7	34,6	78,7
2005	6,4	66,0	61,3	7,1	2,5	34	80,9
2006	8,2	66,3	61,7	7,1	2,0	33,7	76,8
2007	8,5	67,1	63,1	6,0	1,5	32,9	79,6
2008	5,2	67,4	63,2	6,2	1,9	32,6	77,0
2009	-7,8	67,6	62,0	8,3	3,2	32,4	77,2
2010	4,5	67,7	62,7	7,3	1,8	32,3	76,7
2011	4,3	68,3	63,9	6,5	1,2	31,7	72,8
2012	3,7	68,7	64,9	5,5	0,9	31,3	72,2
2013	1,8	68,5	64,8	5,5	0,8	31,5	72,7
2014	0,7	68,9	65,3	5,2	0,7	31,1	74,3
2015	-2,8	69,1	65,3	5,6	1,0	30,9	71,3
2016	-0,2	69,5	65,7	5,5	0,9	30,5	74,3
2017	2,3	69,1	65,5	5,2	1,0	30,3	74,5
Коэффициент корреляции		-0,59	-0,52	0,34	0,06	0,59	0,46

Источник: рассчитано автором на основе [192]

Странным с точки зрения логичности является обратная взаимосвязь между реальным ВВП и уровнем экономической активности и занятости населения, а также прямая связь с уровнем экономической неактивности. Так, корреляционный анализ демонстрирует, что рост реального ВВП сопровождается снижением уровня экономической активности и занятости населения, а также ростом уровня экономической неактивности населения. Такую нелогичность в определенной степени можно объяснить методологической несогласованностью сравниваемых данных. В частности, динамика реального ВВП учитывается Федеральной службой государственной статистики по официальной отчетности, а соответственно не учитывает теневой составляющей ВВП.

В то же время, уровень занятости, безработицы, экономической активности и экономической неактивности определяется по результатам выборочных обследований домохозяйств, что в большей степени учитывает тенизацию социально-трудовых отношений. Таким образом, существует методологическая несогласованность между соответствующими показателями с точки зрения учета тенизации экономической и трудовой деятельности.

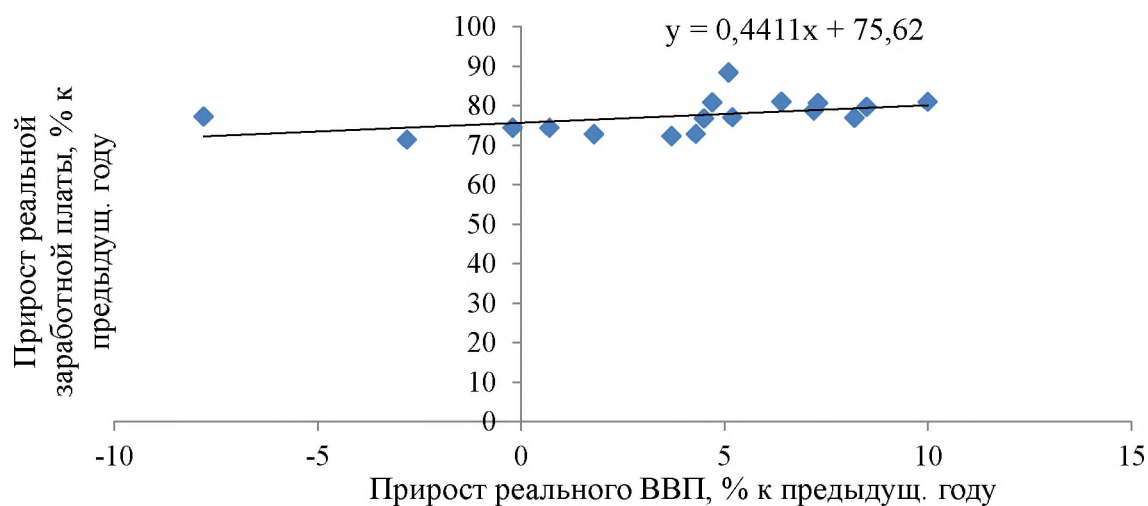


Рисунок 2.7 – Линия тренда и уравнение регрессии между реальным ВВП и реальной заработной платой (составлено по [192])

Показатель уровня занятости населения России был устойчив по отношению к циклическим колебаниям экономики (рис. 2.8).

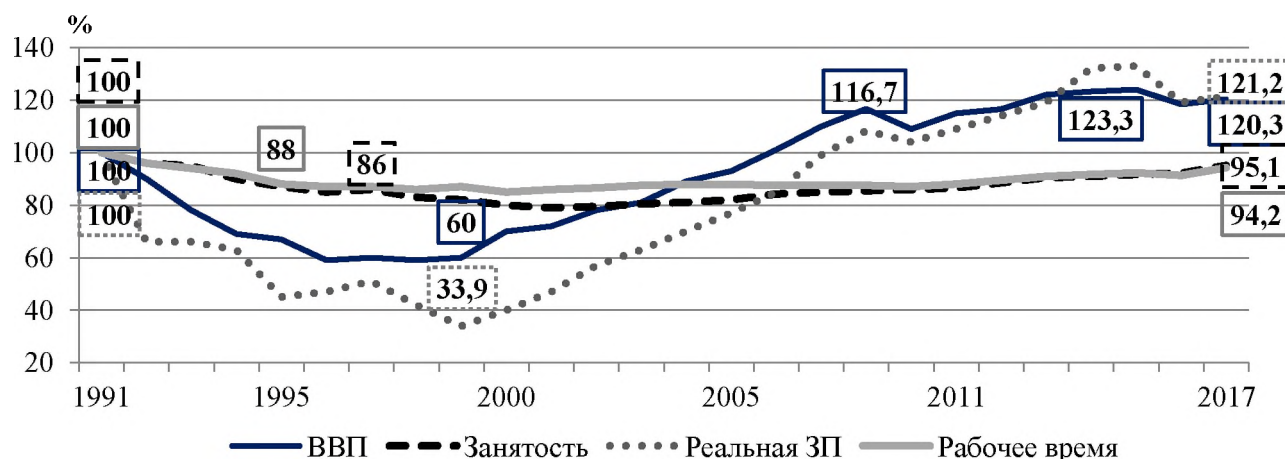


Рисунок 2.8 – Динамика ВВП, занятости, реальной заработной платы и рабочего времени в российской экономике за 1991-2017 гг., % (1991 г. = 100%)

Данный рисунок представляет стилизованную картину функционирования российского рынка труда за период 1991–2017 гг., отражая траектории изменения ВВП, численности занятых, продолжительности рабочего времени и реальной заработной платы. Он наглядно иллюстрирует очевидную рассогласованность в движении реального ВВП и затрат труда в виде численности занятых в экономике. Можно предположить, что это является главной функциональной особенностью российской модели рынка труда. Интересным является тот факт, что уровни занятости росли все годы после кризиса 2009 г., несмотря на быстро наступившее замедление темпов экономического роста, перешедшее затем в рецессию. Даже в худшие времена глубоких экономических спадов безработица не демонстрировала никаких признаков «катастрофического» роста, а занятость – признаков существенного спада.

Далее необходимо провести анализ трансформационных тенденций показателей рынка труда Российской Федерации.

Исходя из рис. 2.9 видно, что численность экономически активного населения России с 2004 по 2008 гг. стабильно росла (в то время как численность населения в этот период уменьшалась), начиная с 2009 по 2010 гг. данный показатель снижался, возрос в 2011 г., и с 2012 г. снова пошел на спад, а показатель численности наличного населения – наоборот, с 2012 г. начал

увеличиваться. То есть, несмотря на увеличение численности населения страны, численность экономически активного населения снижалась. В 2015-2016 гг. произошло значительное увеличение обоих показателей, это связано с тем, что статистические данные за эти годы представлены с учетом территории АР Крым. Показатель численности населения Российской Федерации является достаточно стабильным, однако, учитывая тот факт, что с 2015 г. данные приведены с учетом сведений по АР Крым, рассматриваемый показатель значительно увеличился (рис. 2.9).

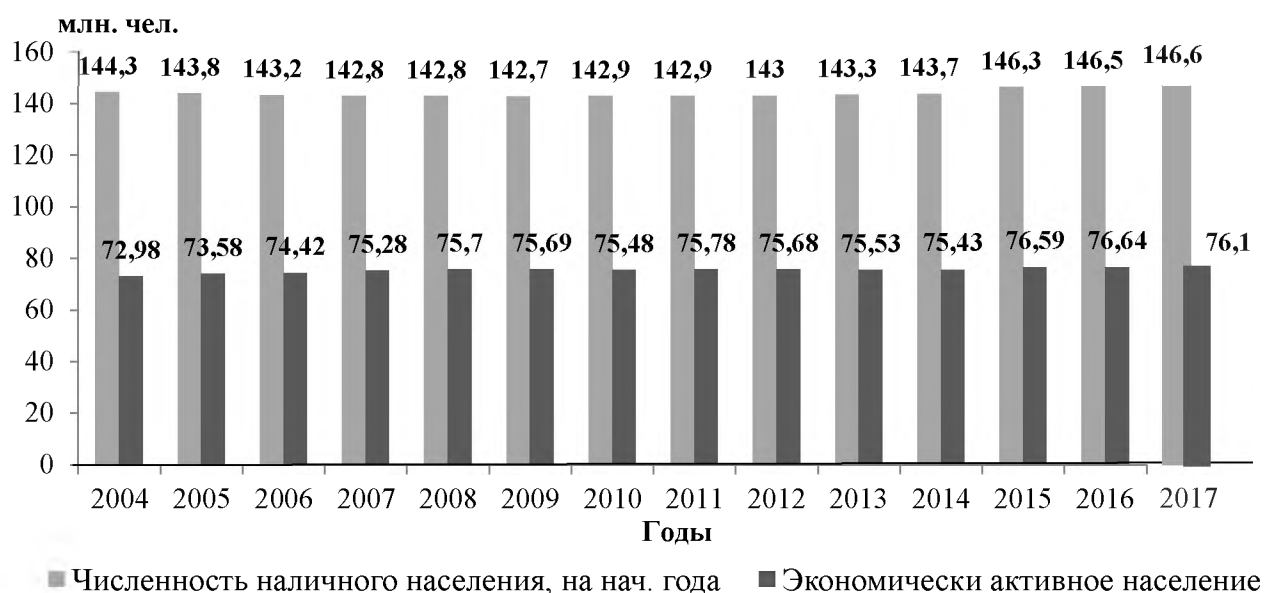


Рисунок 2.9 – Динамика численности наличного и экономически активного населения России в возрасте 15-72 лет за 2004-2017 гг.

(составлено по [192])

В результате анализа численности постоянного населения в трудоспособном возрасте на рынке труда России за 2002-2017 гг. было установлено, что на протяжении 2002-2006 гг. численность населения в трудоспособном возрасте росла, и, начиная с 2008 г. начала резко падать – данная тенденция сохранилась и по настоящее время (рис. 2.10).

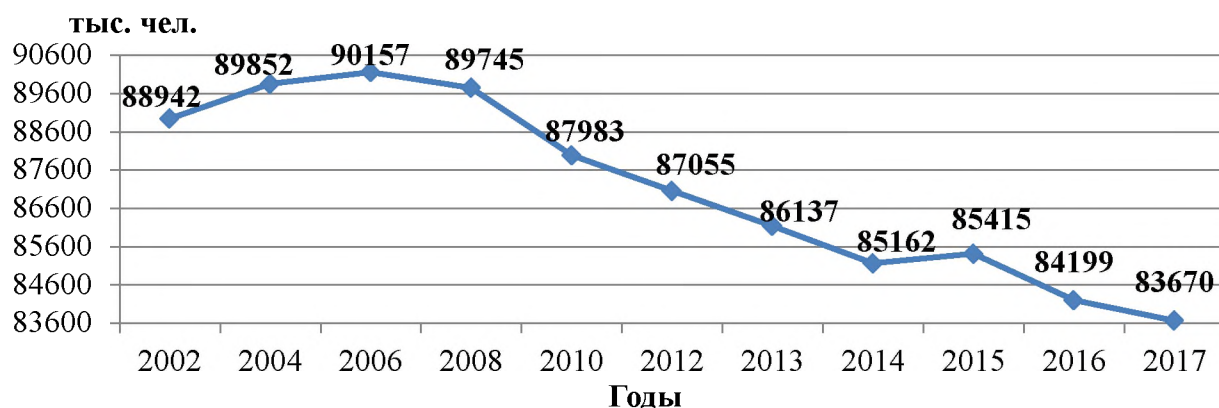


Рисунок 2.10 – Динамика численности населения в трудоспособном возрасте в России за 2002-2017 гг. (на начало года) (составлено по [192])

Анализируя динамику численности населения России по основным возрастным группам в процентном выражении за 2005-2017 гг. (рис. 2.11) можно утверждать, что показатель удельного веса населения в трудоспособном возрасте имел отчетливую тенденцию к спаду: с 63 % до 56,7 %, снизился за данный период на 6,3 %. Уровень же численности населения младше трудоспособного и старше трудоспособного возраста за рассматриваемый период возрос на 1,8 % и 4,5 % соответственно.

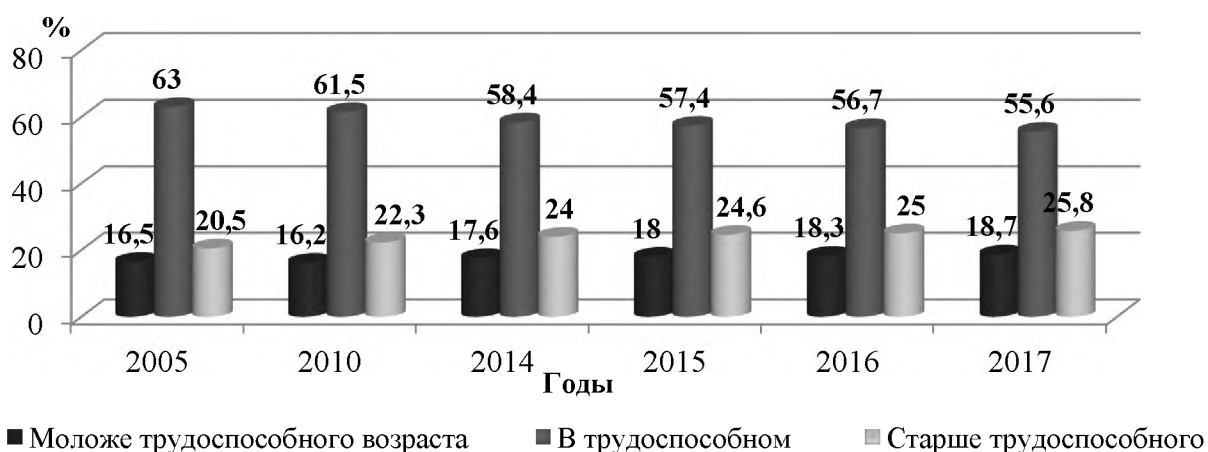


Рисунок 2.11 – Динамика удельного веса численности населения по основным возрастным группам в Российской Федерации за 2005-2017 гг. (на конец года) (составлено по [187, с. 22])

Экономически активное население обеспечивает предложение рабочей силы для производства товаров и услуг на национальном рынке труда – часть всего

населения страны обоих полов в возрасте от 15 до 72 лет (в РФ), доля всего населения государства, в состав которого входят только те лица, которые занимались экономической деятельностью, или искали работу и были готовы приступить к ней, то есть «занятые» и «безработные».

Средний уровень участия в рабочей силе (экономической активности) населения в Российской Федерации за период 2004-2016 гг. равняется 68 % населения (рис. 2.12).

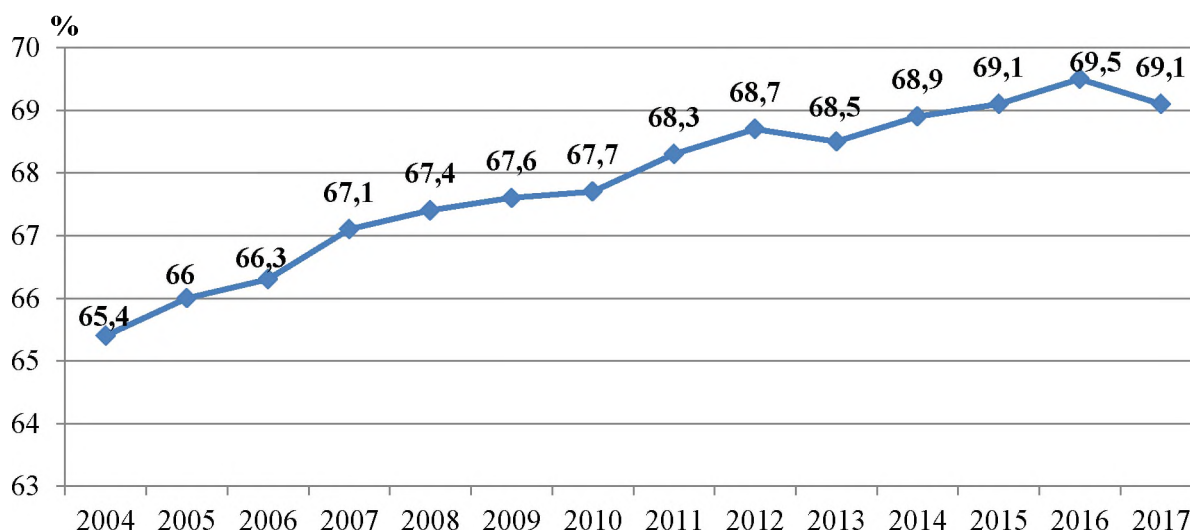


Рисунок 2.12 – Динамика уровня экономической активности населения России в возрасте 15-72 лет за 2004-2017 гг.
(составлено по [192])

Уровень экономической активности населения в возрасте 15-72 лет в Российской Федерации имеет отчетливую тенденцию роста с 2004 по 2017 гг., лишь в 2017 г. наблюдалось незначительное снижение данного показателя. Таким образом, рассматриваемый показатель за последние 13 лет повысился на 4,1 % и в 2016 г. составил 69,5 %.

Для исследования особенностей соотношения спроса и предложения на региональном рынке труда, в первую очередь, следует проанализировать современное состояние занятости на общенациональном рынке труда, то есть те базовые показатели относительно численности и структуры занятых и

безработных, которые сформировались на теперешний момент. Анализ занятости населения является одной из важнейших задач при исследовании процессов, происходящих на рынке труда.

Для начала необходимо проанализировать динамику изменения численности занятого и безработного населения в Российской Федерации. На рис. 2.13 изображена динамика изменения численности занятого населения. За период 2000-2014 гг. максимальная численность занятого населения наблюдалась в 2012 г. Как видно из данного рисунка, с 2000 по 2008 гг. численность занятого населения относительно стабильно росла, однако в 2009 г. произошел резкий спад рассматриваемого показателя – на 2,2 %, что связано с финансово-экономическим кризисом. С 2009 г. по 2016 г. наблюдается тенденция к увеличению численности данного показателя, однако необходимо учитывать тот факт, что значительный рост показателя в 2015-2016 гг. обусловлен включением статистических данных по АР Крым. В 2016 г. численность занятого населения выросла по сравнению с 2015 г. на 69 тыс. чел. В 2017 г. по сравнению с 2016 г. рассматриваемый показатель снизился на 250,6 тыс. чел. (0,35 %).

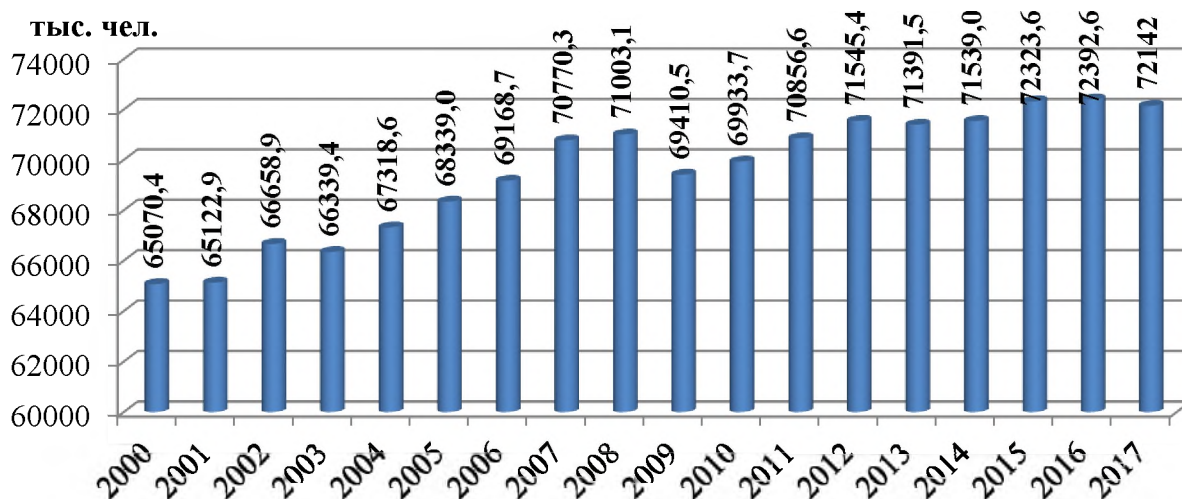


Рисунок 2.13 – Динамика численности занятого населения России за 2000-2017 гг. (составлено по [192])

Для представления более четкой картины далее проанализируем уровень занятости населения. Более наглядно динамика изменения численности занятого населения в процентном выражении изображена на рис. 2.14.

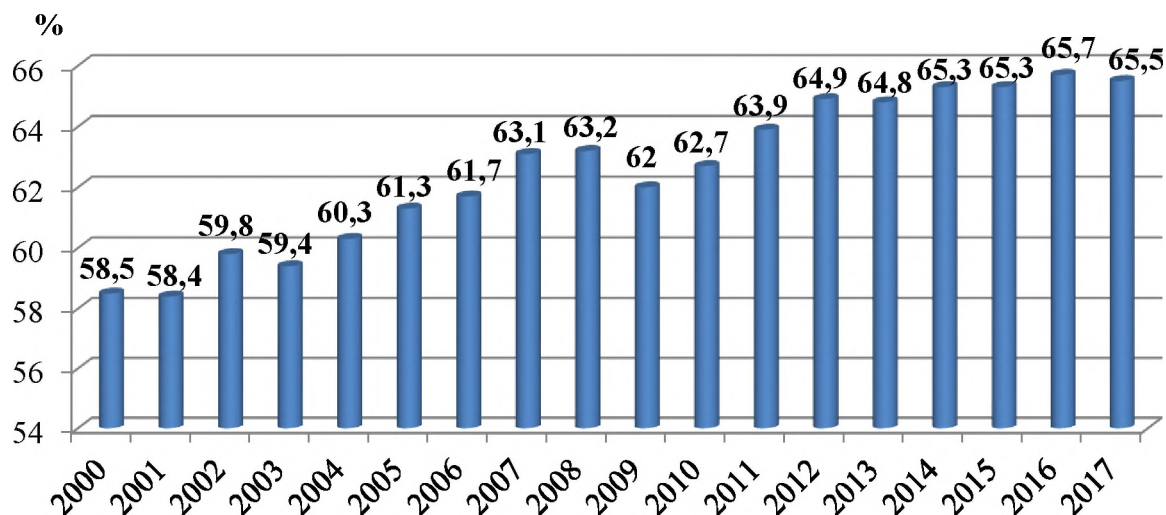


Рисунок 2.14 – Динамика уровня занятости населения Российской Федерации за 2000-2017 гг. (составлено по [192])

Исходя из рис. 2.14 можно утверждать, что показатель уровня занятости населения Российской Федерации за период 2000-2017 гг. стабильно увеличивался и за данный период вырос на 7,2 %. Однако наблюдалось незначительное снижение данного показателя – на 1,2 % в 2009 г., это связано с тем, что экономика находилась на фазе кризиса. А также в 2017 г. наблюдалось снижение уровня занятости на 0,2 %.

Далее проанализируем динамику распределения занятого населения по видам экономической деятельности (рис. 2.15).

Как видно из диаграммы на рис. 2.15, за 2007-2017 гг. в России больше всего занятых было задействовано в сфере услуг: оптовой и розничной торговли, ремонта автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования, гостиниц и ресторанов; данный показатель за рассматриваемый период имел отчетливую тенденцию роста: увеличился в 2017 г. по сравнению с 2007 г. на 1 %. Также в сфере обрабатывающих производств наблюдался наивысший уровень занятости, однако данный

показатель имел тенденцию спада и за рассматриваемый период снизился на 3 %. В сфере финансовой деятельности, операций с недвижимым имуществом, арендой и предоставлением услуг показатель уровня занятости имел тенденцию роста и за период 2007-2017 гг. увеличился на 1,1 %. Уменьшение занятого населения на 2,2 % за 2007-2017 гг. произошло в сфере сельского и лесного хозяйства, охоты, рыболовства и рыбоводства. По остальным видам экономической деятельности уровень распределения занятого населения оставался практически неизменным или изменялся незначительно.



Рисунок 2. 15 – Динамика распределения занятого населения по видам экономической деятельности России за 2007-2017 гг. (составлено по [192])

По мнению российского ученого А. Г. Вишневого, демографические тенденции, которые сложились за последнее десятилетие в России, дают возможность выявить так называемые «демографические дивиденды» для национальной экономики страны, включая сферу занятости. Парадоксальность явления «демографических дивидендов» состоит в том, что разные соотношения возрастных групп трудоспособных контингентов при стремительной депопуляции дают определенные экономические и социальные выгоды, которые смягчают прогрессирующий экономический кризис [25].

Одним из наиболее весомых экономических последствий «демографических дивидендов» стало уменьшение демоэкономической нагрузки на все трудоспособные контингенты населения и рост уровня занятости среди населения в возрасте старше 40 лет на рынке труда России. На протяжении исследуемого периода уровень занятости экономически активного населения в возрасте 40-59 лет на рынке труда России (рис. 2.16) вырос в среднем на 3,3 %.

В ходе анализа динамики уровня занятости экономически активного населения в возрасте 40-59 лет на рынке труда Российской Федерации выявлена тенденция увеличения уровня занятости по каждой из возрастных групп (рис. 2.16).

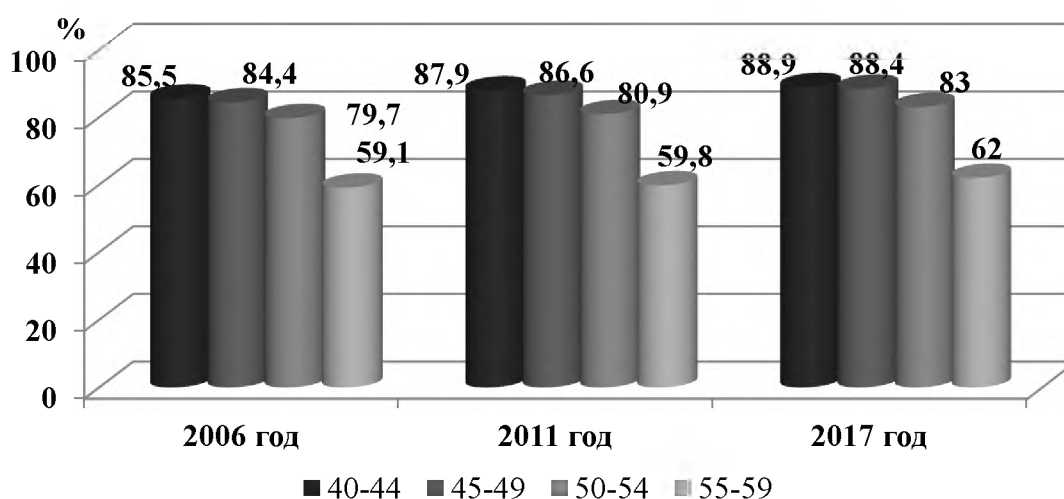


Рисунок 2.16 – Динамика уровня занятости контингентов трудоспособного населения в возрасте 40-59 лет в РФ на протяжении 2006-2017 гг.

(составлено по [192])

В связи с разным возрастом выхода на пенсию мужчин и женщин также целесообразно проанализировать уровень занятости по возрастной группе 55-59 лет в Российской Федерации по гендерному признаку (рис. 2.17).

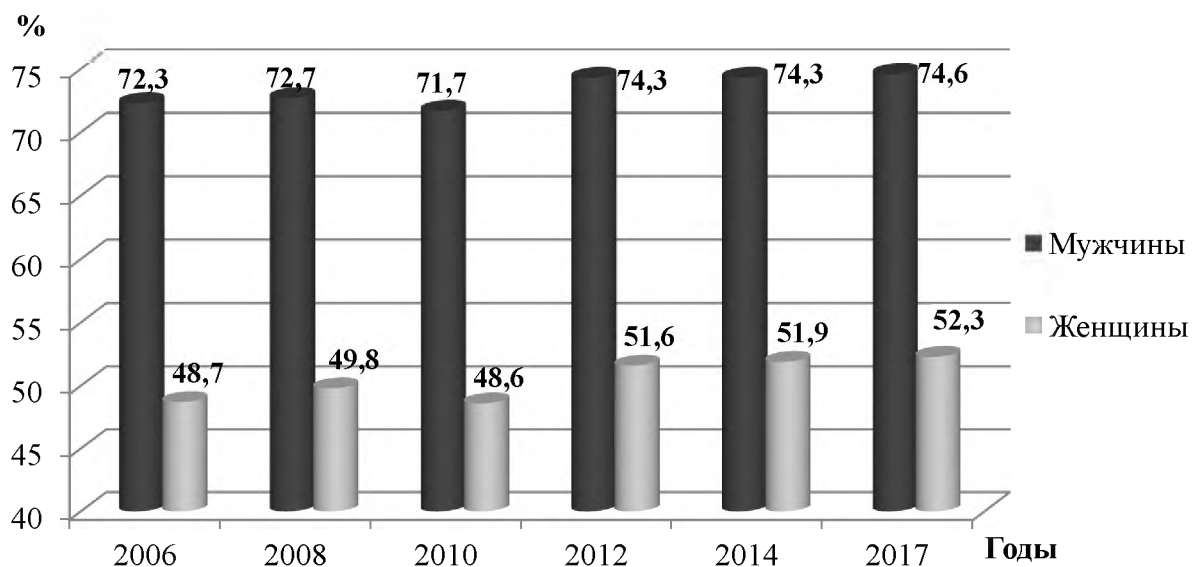


Рисунок 2.17 – Динамика уровня занятости возрастной группы 55-59 лет по гендерному признаку в России за 2006-2017 гг. (составлено по [192])

Исходя из данных рис. 2.17 можно сделать вывод о том, что уровень занятости мужчин возрастной группы 55-59 лет значительно выше, чем женщин. Низкий уровень занятости женщин объясняется их выходом на пенсию в 55 лет. Так, уровень занятости женщин пенсионного возраста оставался практически неизменным и в среднем за рассматриваемый период составил 50,5 %, следовательно, можно сказать, что лишь половина женщин данной возрастной категории участвует в трудовой деятельности. Уровень занятости мужчин в возрасте 55-59 лет достаточно высокий и за рассматриваемый период в среднем составил 73,1 %.

Также, помимо занятого населения, в состав экономически активного населения (рабочей силы) входят лица, которые искали работу и были готовы приступить к ней, то есть «безработные». Далее проведем анализ динамики

изменения численности безработного населения Российской Федерации (рис. 2.18).

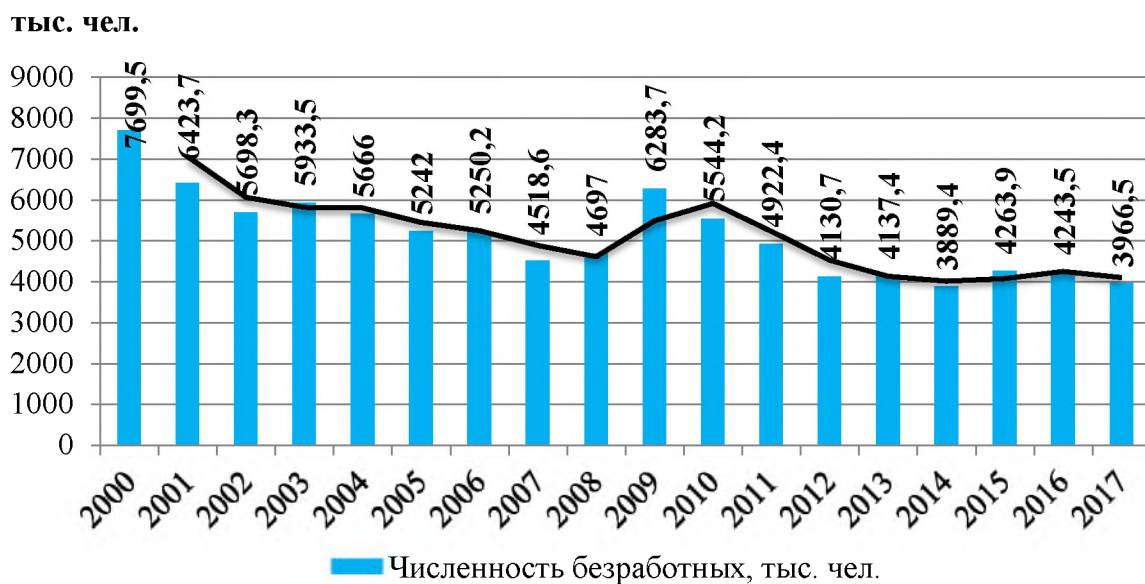


Рисунок 2.18 – Динамика численности безработного населения России в 2000-2017 гг. (составлено по [192])

Экономика России подвергалась последствиям мирового финансово-экономического кризиса 2008-2009 гг., что отразилось на показателе численности безработного населения. Численность безработных в среднем за 2009 г. составляла 6283,7 тыс. человек, что на 1590,7 тыс. больше, чем в 2008 г.

На рис. 2.19 изображена динамика уровня безработного населения России за 2000-2017 гг.

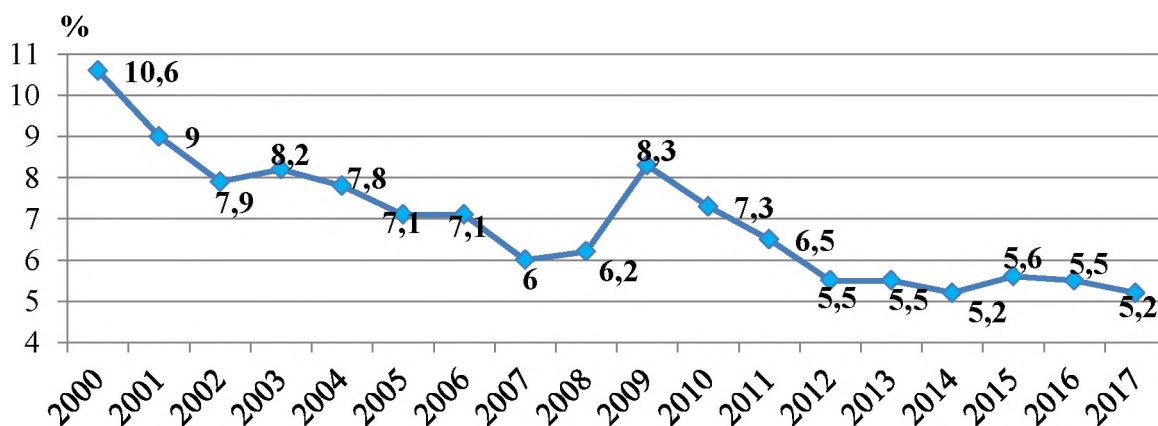


Рисунок 2.19 – Динамика уровня безработного населения России в 2000-2017 гг. (составлено по [192])

Уровень безработицы населения Российской Федерации с 2000 по 2017 гг. снизился на 5,4 %. На протяжении 2000-2008 гг. данный показатель стремительно падал, а в 2009 г. резко возрос на 2,1 %, что связано с кризисной фазой экономического цикла, и в 2010-2017 гг. уровень безработицы начал уменьшаться.

Необходимо отметить, что циклическая безработица, вызванная спадом, преодолевается вместе с выходом из фазы кризиса, в то время как структурная безработица остается еще на долгие годы. Обе формы безработицы предполагают реализацию мер государственного регулирования. Однако состав этих мер, целевые ориентиры, адресность являются различными. В том случае, когда доминирует циклическая безработица, необходимы меры по оживлению производства и стимулированию экономического роста, поддержке создания новых рабочих мест, расширению спроса на труд.

При доминировании структурной безработицы нужны меры, направленные на оптимизацию соответствия между рабочими местами и компетенциями экономически активного населения. В этом случае важно развивать сектор образовательных услуг, осуществляющий подготовку и переподготовку работников, их профориентацию, переквалификацию, поиск подходящего рабочего места, поддержку и стимулирование переезда в другую местность с высоким уровнем спроса на труд.

В связи с разным возрастом выхода на пенсию мужчин и женщин также целесообразно проанализировать уровень безработицы по возрастной группе 55-59 лет в Российской Федерации по гендерному признаку (рис. 2.20).

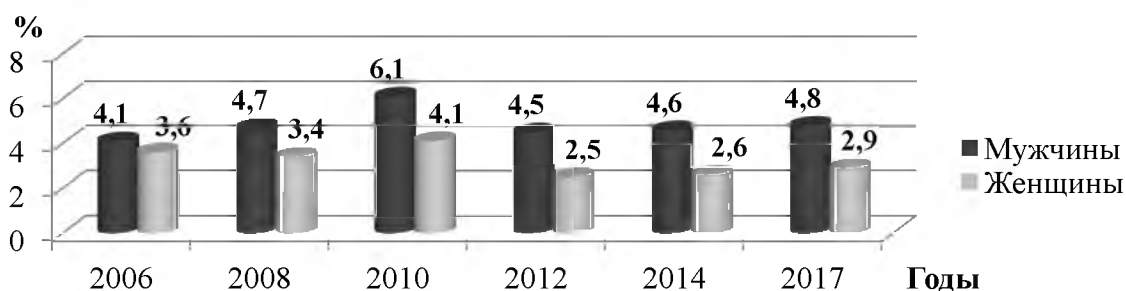


Рисунок 2.20 – Динамика уровня безработицы возрастной группы 55-59 лет по гендерному признаку в России за 2006-2017 гг. (составлено по [192])

Из рис. 2.20 видно, что до кризиса, в 2006 г., уровень безработицы среди мужчин в возрасте 55-59 незначительно превышал уровень безработицы среди женщин того же возраста – на 0,5 %. В 2010 г., когда был отмечен самый высокий уровень безработицы среди мужчин и женщин за период кризиса по данной возрастной категории, этот разрыв увеличился до 2 %. В целом можно сказать о том, что уровень безработицы в возрасте 55-59 лет за рассматриваемый период среди мужчин выше в среднем на 1,6 %, чем среди женщин.

Некоторые российские ученые считают повышение пенсионного возраста одним из средств решения неотложных демоэкономических задач в Российской Федерации. В свою очередь, внедрение пенсионной реформы повлечет за собой повышение трудовой активности и рост, как уровня занятости, так и уровня безработицы среди женщин в возрасте старше 55 лет в России.

Рынок труда характеризуется непрерывными качественными и количественными изменениями в его составе. В этих условиях приобретает большое значение исследование динамики этих процессов. Это касается конъюнктуры рынка труда, то есть соотношения спроса и предложения рабочей силы. Особенную роль в соотношении спроса и предложения на рынке труда играет цикличность экономического развития. Как было указано в 1 разделе диссертационной работы, повышательная волна цикла на рынке труда, по сравнению с понижательной, длится более долго. Упадок же и депрессия могут произойти за более короткий промежуток времени.

В максимальной наивысшей точке экономического цикла достигается соответствие между спросом и предложением на труд. Эта фаза характеризуется состоянием полной (но не всеобщей) занятости. Далее, в связи с развитием экономики, трансформацией отраслевой и региональной структур производства, развитием информационного общества, появлением принципиально новых производственных технологий, вновь происходит дисбаланс спроса и предложения на рынке труда, что соответственно снижает развитие производительных сил, заставляет изменить и перестроить их структуру для перехода к новому динамическому равновесию.

Следовательно, на понижательной волне ранее сложившаяся и устоявшаяся структура занятости подвергается определенным изменениям и тенденциям, приводящим постепенно к формированию новых видов, типов и структур занятости, к изменению профессионально-квалификационной структуры рабочей силы, к другому соотношению спроса и предложения на рынке труда. При этом создается положение, когда часть трудоспособного населения уже не может найти приложения своей рабочей силе.

Стадия депрессии экономического цикла характеризуется крайней несбалансированностью спроса и предложения на рынке труда. Особенностью рынка труда на этой фазе является наличие значительного числа вакансий и безработных одновременно, что свидетельствует о несоответствии профессионально-квалификационной структуры притока и оттока рабочей силы на рынке труда. Из-за неоптимальной профессионально-квалификационной структуры трудовых ресурсов и низкого уровня заработной платы баланс на рынке труда не может быть достигнут, тем более в короткие сроки.

В результате возникают диспропорции между структурой спроса и предложения на рынке труда, которые приводят к значительным потерям в экономике страны. Эти потери выражаются в виде недопроизводства ВВП, росте численности безработных, неэффективном использовании значительной части бюджетных средств в системе образования работников. Потери работников связаны с низкой заработной платой; с неэффективностью рабочих мест или полным их отсутствием во многих экономических районах страны.

В России динамика конъюнктуры рынка труда следующая (рис. 2.21): спрос на рабочую силу с 2010 г. по 2014 г. стремительно увеличивался, в 2015 г. – значительно снизился, до уровня ниже 2011 г., с 2016 г. – снова начал расти. Предложение рабочей силы в 2017 г. уменьшилось на 28,4 % по сравнению с 2010 г. Рост спроса на рабочую силу и снижение предложения свидетельствует о снижении соискателей на одну заявленную вакансию с 5,6 чел. в 2010 г. до 3,3 чел. в 2017 г.

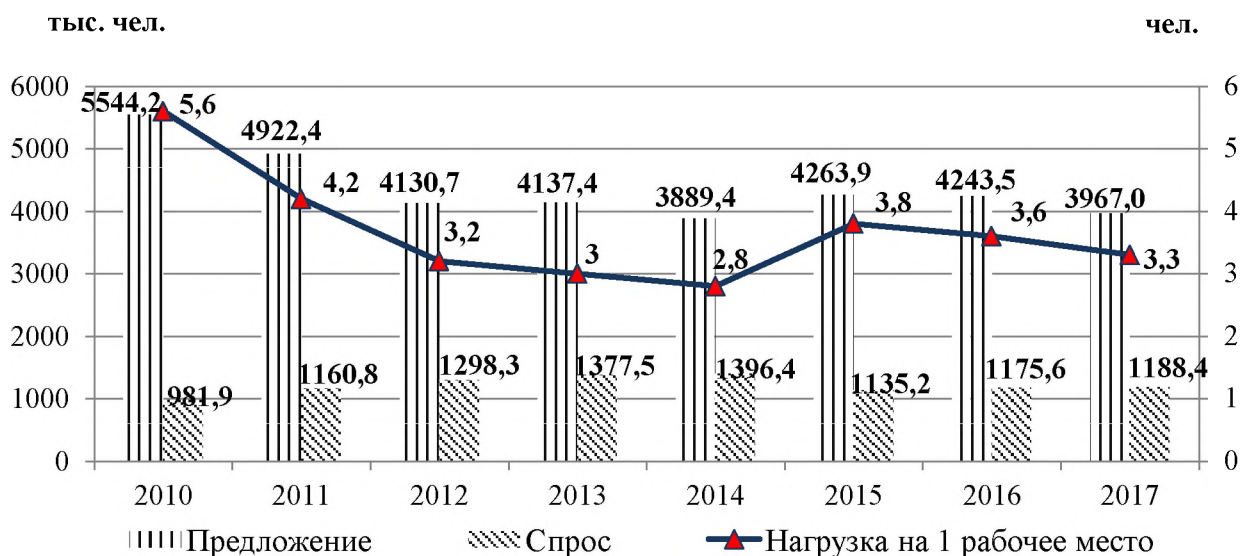


Рисунок 2.21 – Динамика спроса и предложения рабочей силы в России за 2010-2017 гг. (составлено по [192])

Рассматривая структуру безработного населения России по наличию опыта работы и причинам незанятости можно сказать, что наибольший удельный вес безработных наблюдается среди уволенных по собственному желанию: данный показатель увеличивался с 2011 по 2013 гг., и составил 27,1 %, с 2014 г. – начал снижаться (рис. 2.22).

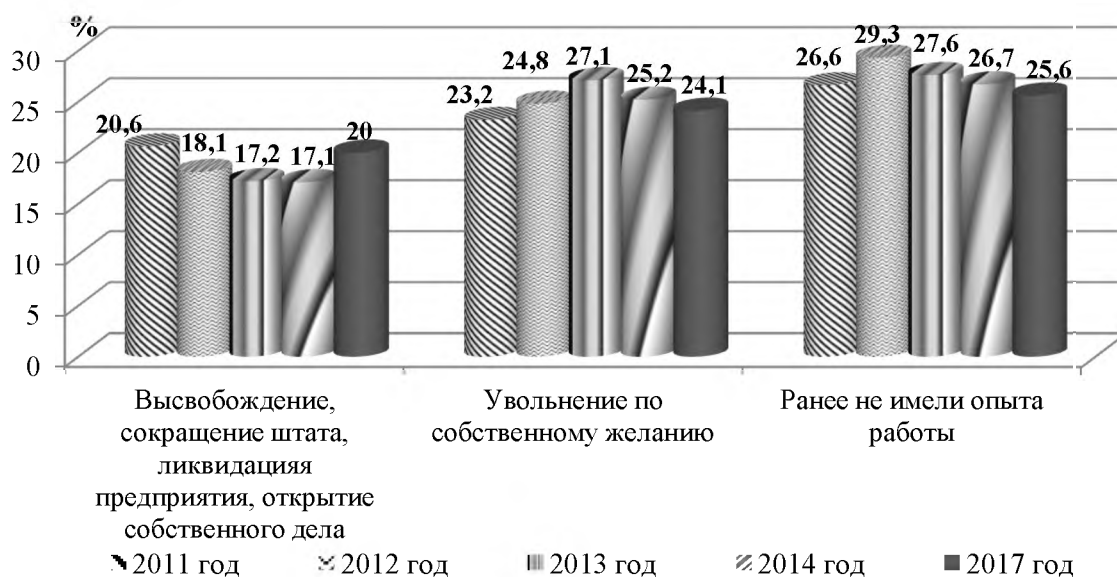


Рисунок 2.22 – Динамика структуры безработного населения в России по наличию опыта работы и причинам незанятости за 2011-2017 гг. (составлено по [192])

Большую долю среди безработных занимают те, которые ранее не имели опыта работы: в 2012 г. данный показатель составлял 29,3 % и с 2013 г. пошел на спад, а в 2017 г. был равен 25,6 %. Также немалую часть безработных среди уволенных составляют те, которые оставили прежнее место работы по экономическим причинам: так, в 2011 г. данный показатель был равен 20,6 %, до 2014 г. он снижался, а в 2017 г. доля уволенных по экономическим причинам возрасла на 2,9 % и составила 20 %, что является негативной тенденцией и следствием влияния кризисных явлений в экономической сфере.

При изучении спроса на рабочую силу на рынке труда в Российской Федерации, необходимо проанализировать уровень потребности организаций в работниках по видам экономической деятельности (рис. 2.23) и профессиональным группам (рис. 2.24).

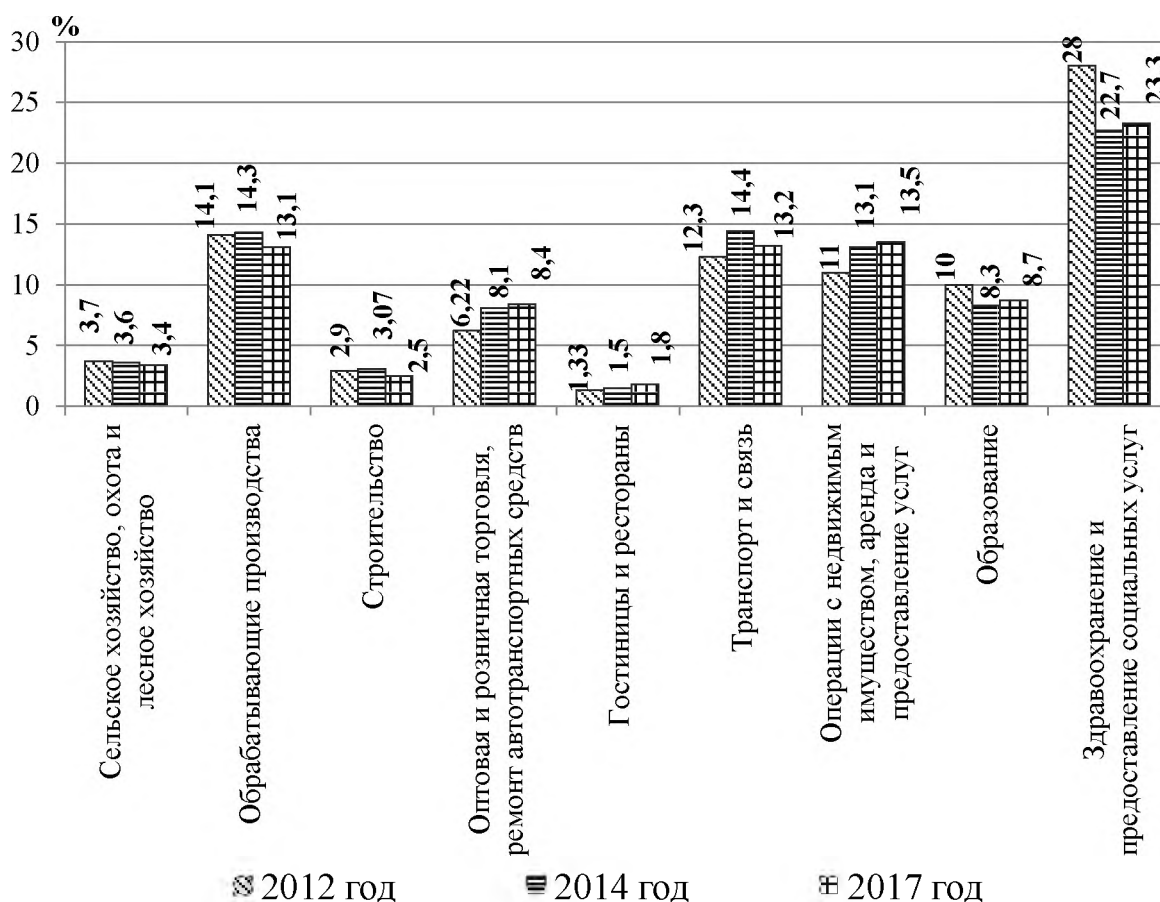


Рисунок 2.23 – Изменение спроса на рабочую силу по видам экономической деятельности в России в 2012-2017 гг. (в % к общему количеству свободных рабочих мест) (составлено по [192])

Из диаграммы (рис. 2.23) видно, что наибольший спрос на рабочую силу в Российской Федерации наблюдается в отрасли здравоохранения: однако в 2017 г. по сравнению с 2012 г. уровень потребности в кадрах данной отрасли снизился на 4,7 % и составил 23,3 % (к общему количеству свободных рабочих мест). Также в 2017 г. по сравнению с 2012 г. уровень потребности в работниках уменьшился в: отрасли сельского хозяйства, охоты и лесного хозяйства на 0,3 %; отрасли строительства – на 0,4 %; отрасли транспорта и связи – на 0,9 %; отрасли образования – на 1,3 %. Возросла потребность в кадрах в таких сферах деятельности экономики, как: оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств – на 2,2 %; в сфере гостиничного и ресторанного бизнеса – на 0,5 %; в сфере операций с недвижимым имуществом, арендой и предоставлением услуг – на 2,5 %.

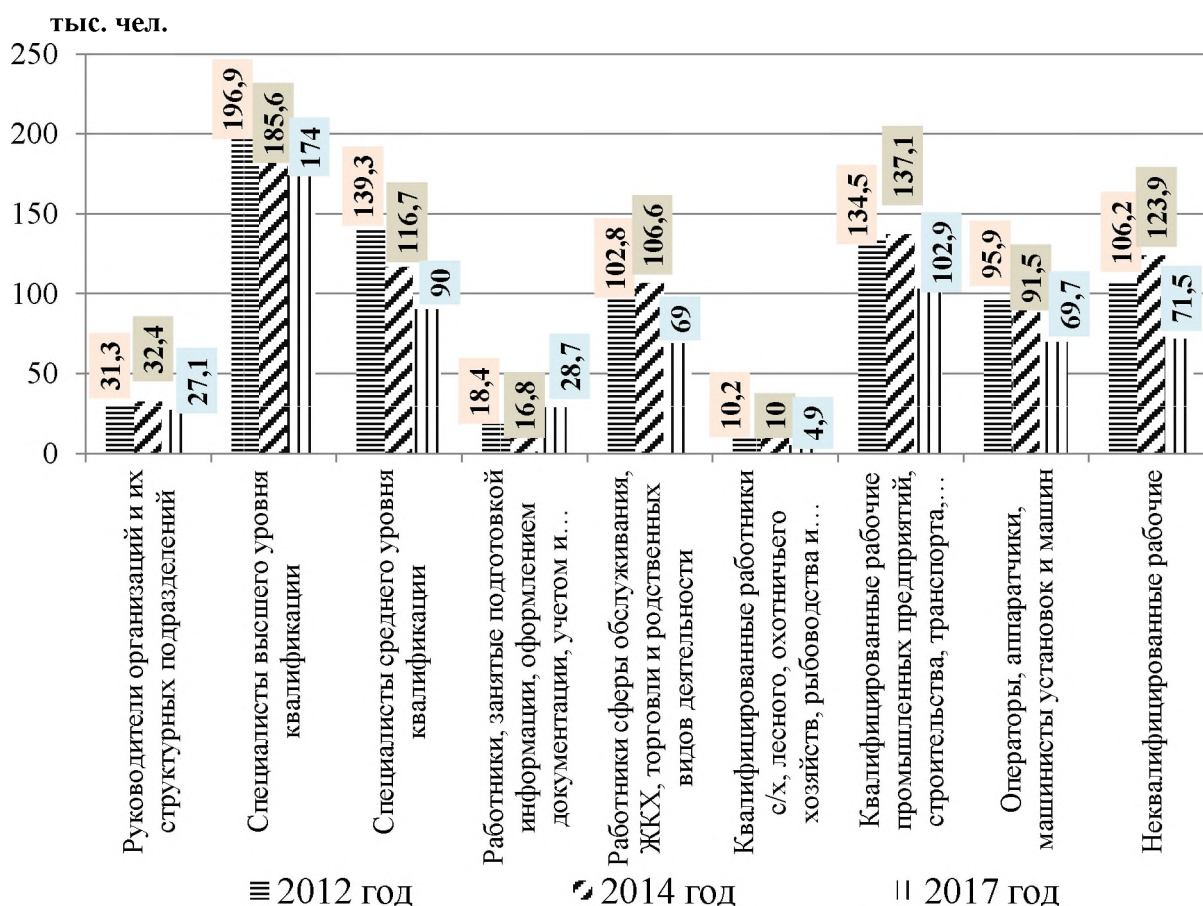


Рисунок 2.24 – Потребность предприятий в работниках для замещения вакантных рабочих мест по профессиональным группам в России в 2012-2017 гг. (составлено по [192])

Анализируя динамику спроса на рабочую силу на рынке труда по профессиональным группам в Российской Федерации (рис. 2.24) выявлено, что на протяжении 2012-2017 гг. спрос на рабочую силу по каждой профессиональной группе работников был снижен. Исходя из рис. 2.24 видно, что больше всего предприятия нуждались в специалистах высшего уровня квалификации, однако данный показатель на протяжении рассматриваемого периода снизился на 22,9 тыс. чел., что составляет 11,6 %. Также снизился уровень потребности в специалистах среднего уровня квалификации – на 35,4 %; почти в два раза (52 %) уменьшился спрос на квалифицированных работников сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства; а также произошло снижение уровня потребности предприятий по таким профессиональным группам: квалифицированные рабочие промышленных предприятий, строительства, транспорта (23,5 %), операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин (27,3 %); значительное снижение спроса предприятий произошло на неквалифицированных рабочих – на 32,7 %. Единственная профессиональная группа работников, на которых спрос предприятий возрос – это «работники, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учётом и обслуживанием», работников данной профессиональной группы в 2017 г. потребовалось на 56 % больше, чем в 2012 г.

В результате исследования рынка труда Российской Федерации выявлены следующие проблемы: наличие качественного и количественного дисбаланса между спросом и предложением рабочей силы; высокий уровень молодежной безработицы; в структуре безработного населения четвертую часть стабильно составляют лица, которые ранее не имели опыта работы.

Анализируя изменение доли продукции высокотехнологичных и наукоемких отраслей в валовом внутреннем продукте (рис. 2.25), можно констатировать, что за рассматриваемый период наблюдается рост данного показателя, что также может говорить об увеличении высокотехнологичных производств, что может найти отражение в росте спроса на

высококвалифицированных, высокообразованных работников, которые имеют высокий инновационный потенциал.

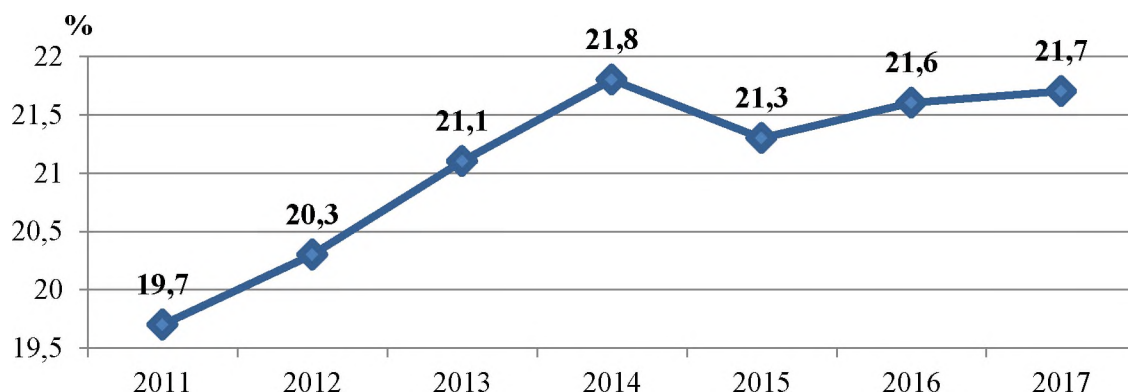


Рисунок 2.25 – Динамика доли продукции высокотехнологичных и наукоемких отраслей в структуре ВВП РФ в 2011-2017 гг. (составлено по [192])

Технологические изменения в экономике приводят к трансформационным сдвигам на рынке труда. Так, значительное количество новых технологий (технических достижений), программных средств было приобретено организациями РФ в 2016 г. – 64914 единиц, что в 3 раза превышает уровень 2010 г., однако в 2017 г. данный показатель снизился, достигнув уровня ниже 2010 г. (рис. 2.26).

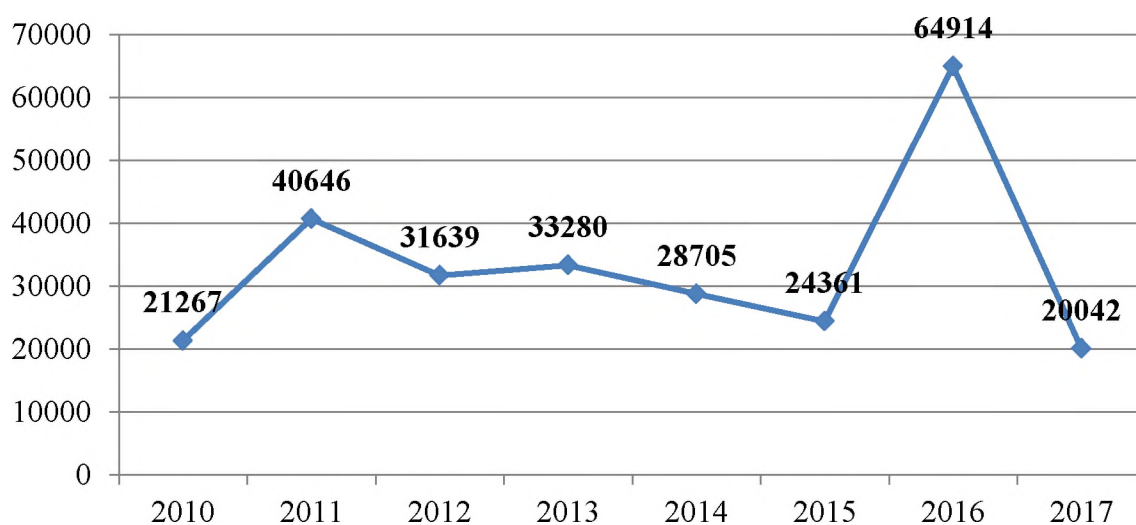


Рисунок 2.26 – Динамика количества приобретенных организациями РФ новых технологий (технических достижений), программных средств в 2010-2017 гг., единиц (составлено по [192])

Так, в ходе появления новых технологий и изменений в организации производства происходят процессы трансформации на рынке труда: изменение структуры спроса на рабочую силу, в результате чего возникает проблема наличия значительного числа вакансий и безработных одновременно, происходит девальвация профессиональных и трудовых компетенций работников, потому как рынок образовательных услуг инертен и медленнее реагирует на структурные сдвиги в экономике.

В результате возникновения диспропорций на рынке труда складывается критическая ситуация, когда, с одной стороны, невозможно удовлетворить потребности общества, отрасли, организаций, предприятий в работниках определенных профессий и специальностей, что, в свою очередь, приводит к уменьшению объемов и качества товаров и услуг, снижению конкурентоспособности предприятий и страны в целом, с другой стороны, появляются устойчивые группы населения, которые испытывают трудности в трудоустройстве, не принимают участие в общественном производстве, и нуждаются в социальной помощи со стороны государства [4].

Как отмечалось ранее, важным среди факторов, усиливающих диспропорции между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда, является уменьшение численности принятых лиц и рост численности лиц, выбывших из предприятий, учреждений и организаций в результате цикличности развития экономики, что, в свою очередь, обуславливает и соответствующие колебания совокупного предложения и совокупного спроса на рабочую силу. Совокупное предложение зависит, прежде всего, от количества экономически активного населения, а совокупный спрос – от возможностей работодателей создать на той или иной фазе развития экономики необходимое количество рабочих мест.

Решение проблемы согласованности спроса и предложения рабочей силы возможно лишь при наличии координации государственной социально-экономической, финансовой и демографической политики, целью которой будет

управление мобильностью рабочей силы и одновременным усовершенствованием системы профессиональной подготовки и переподготовки.

Таким образом, первоочередной задачей политики занятости Российской Федерации должно стать создание инструмента государственного планирования потребности в трудовых ресурсах для каждой отрасли экономики.

2.2. Анализ численности и структуры населения в системе регулирования предложения на рынке труда

Естественной основой формирования предложения на рынке труда является численность населения. Демографическая ситуация как фактор развития рынка труда определяет не только общую численность населения, которое будет претендовать или уже претендует на рабочие места, а и его количественный и качественный состав, чем непосредственно влияет на процесс сужения или расширения предложения рабочей силы.

Неотъемлемой составляющей исследования состояния и тенденций развития общенационального рынка труда является его региональная структура. Регионы с подобной структурой хозяйства имеют типичные проблемы по поводу регулирования процессов занятости и определения приоритетов социально-экономического развития.

Для изучения контингента трудоспособного населения в контексте регулирования предложения на рынке труда была выбрана Ростовская область Российской Федерации.

На рис. 2.27 проиллюстрирована динамика среднегодовой численности постоянного населения в Ростовской области за 1995-2017 гг. Исходя из данного рисунка можно утверждать, что для рассматриваемого региона характерна тенденция убыли постоянного населения. Общая численность населения Ростовской области за период 1995-2017 гг. значительно снизилась: на 252,6 тыс. чел. или на 5,6 %.

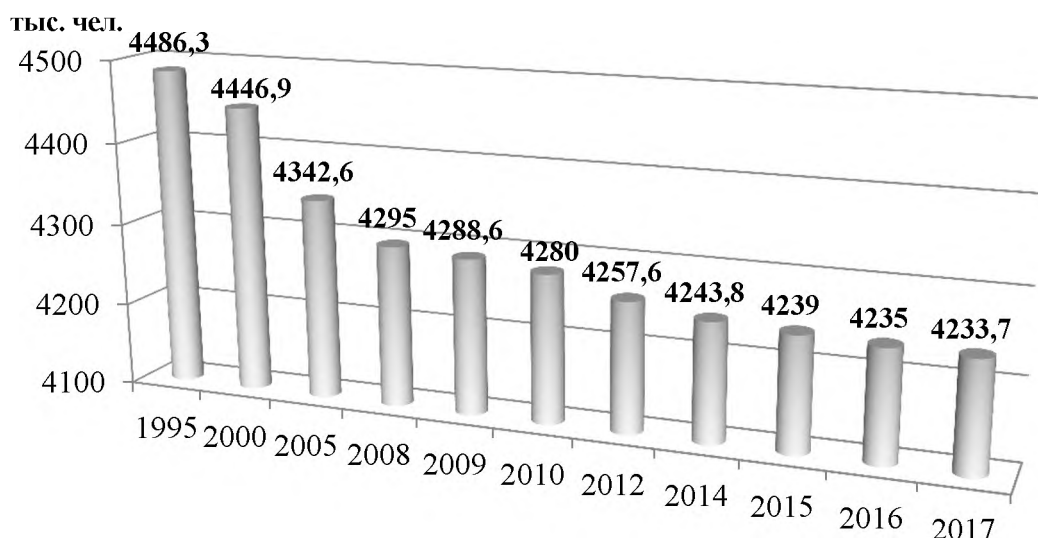


Рисунок 2.27 – Динамика численности постоянного населения в Ростовской области за 1995-2017 гг., тыс. чел. (составлено по [157, с. 39])

Исходя из вышеизложенного, сделаем вывод о том, что в Ростовской области за 1995-2017 гг. сложилась негативная демографическая ситуация, которая характеризуется снижением численности постоянного населения и которая напрямую повлияет на процесс сужения предложения рабочей силы.

Далее необходимо проанализировать динамику возрастного состава населения Ростовской области (рис. 2.28).



Рисунок 2.28 – Динамика численности возрастного состава населения Ростовской области за 2005-2017 гг. (в % от общей численности населения)
(составлено по [157, с. 47])

В результате анализа возрастной структуры населения Ростовской области было выявлено, что на протяжении 2005-2017 гг. доля населения младше трудоспособного и старше трудоспособного возраста постепенно росла и увеличилась на 1 % и на 4,1 % соответственно, а удельный вес населения в трудоспособном возрасте имел тенденцию снижения, и за рассматриваемый период уменьшился на 5,1 %.

Демографическая ситуация в регионе позволяет сделать вывод о том, что уменьшение численности населения будет продолжаться, что повлияет на численность трудового потенциала области. Анализ свидетельствует, что в ближайшее время характерным будет процесс сокращения численности трудовых ресурсов с одновременным их старением. За счет увеличения удельного веса лиц старше трудоспособного возраста и уменьшения доли трудоспособного населения, произойдут структурные сдвиги возрастного состава трудового потенциала области, которые приведут к увеличению экономической нагрузки на лица трудоспособного возраста, несмотря на незначительный рост удельного веса населения моложе трудоспособного возраста.

Структура занятости населения, на развитие которой влияют результаты общественного производства, активно влияет на уровень экономического развития. Эффективность национальной экономики изменяется вместе с изменениями структуры совокупной рабочей силы, повышением образовательного и квалификационного уровня работников, улучшением их половозрастного состава.

На занятость населения прямым образом влияют объем и структура предложения труда, которые определяют потенциал занятости, ее структуру и вероятность диспропорций между спросом и предложением рабочей силы. Поэтому важной задачей является анализ сферы формирования предложения рабочей силы, наиболее отчетливым показателем которой является численность и уровень экономической активности населения (рабочей силы).

Анализируя изменение численности экономически активного населения Ростовской области (рис. 2.29) можно сказать, что данный показатель

увеличивался с 2005 по 2011 гг., с 2012 г. пошел на спад, в 2013 г. снизился до уровня 2005 г., а в 2017 г. значительно возрос. За рассматриваемый период численность экономически активного населения возросла на 42 тыс. чел.

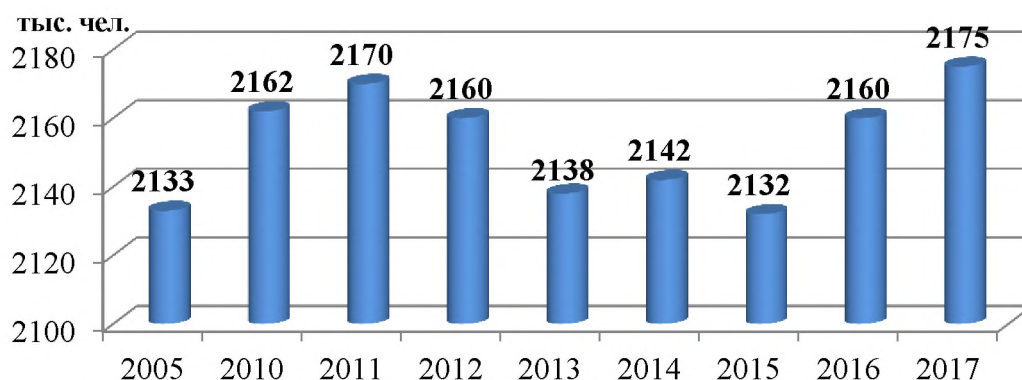


Рисунок 2.29 – Динамика численности экономически активного населения Ростовской области за 2005-2017 гг., тыс. чел. (составлено по [157, с. 108])

Средний уровень экономически активного населения в Ростовской области за период 2005-2017 гг. равняется 65,2 % населения (рис. 2.30).

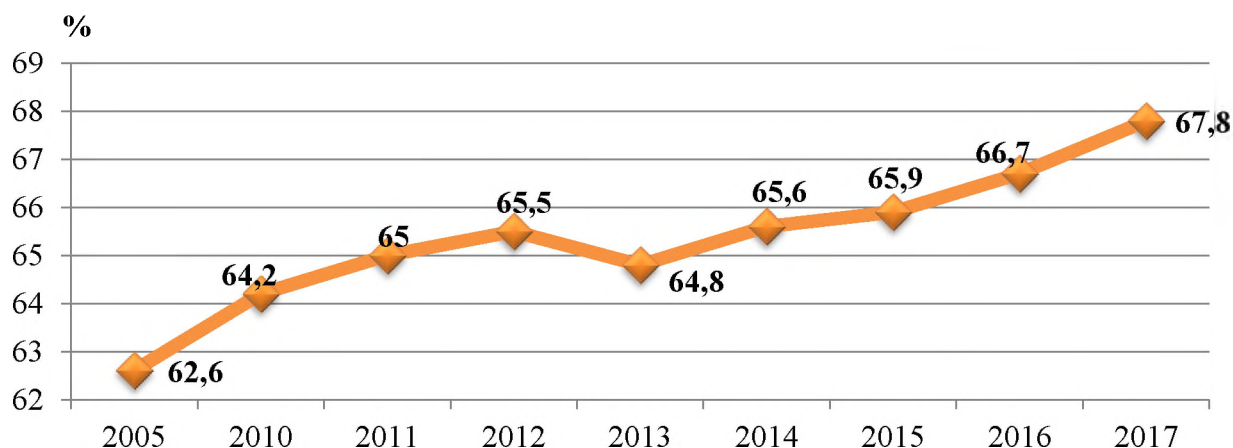


Рисунок 2.30 – Динамика уровня экономической активности населения Ростовской области за 2005-2017 гг. (составлено по [157, с. 110])

Уровень экономической активности населения в Ростовской области имел отчетливую тенденцию роста с 2005 по 2017 гг., однако, наблюдалось

незначительное снижение данного показателя в 2013 г. – на 0,7 %. Таким образом, уровень экономической активности населения Ростовской области за рассматриваемый период повысился на 5,2 % и в 2017 г. составил 67,8 %.

С теоретической точки зрения, динамика экономически активного населения влияет на ситуацию рынка труда и уровень безработицы в период кризиса как прямо, так и косвенно. В период экономической нестабильности, спада производства, кризиса, рецессии рост экономически активного населения оказывает высокое давление на рынок труда. Выход из состава «экономически активных» по причине отсутствия перспектив поиска работы (эффект отчаявшегося работника) означает ослабление давления на рынок труда и понижение уровня безработицы. Вместе с тем, этот механизм нельзя трактовать упрощенно. С одной стороны, если бы экономическая активность населения не снижалась, уровень безработицы повысился бы до еще более высоких показателей. С другой стороны, такая ситуация, позитивная для рынка труда в период кризиса, является негативной для национальной и региональной экономики, а также общества в целом. Вместе с ростом экономически неактивного населения понижаются доходы населения, усиливается давление на социальные программы государства, растет социальная напряженность. В то же время девальвируются профессиональные и трудовые компетенции работников, выбывших из состава экономически активных, они не смогут быть востребованы в период оживления экономики.

Ситуация сокращения численности экономически активного населения (рис. 2.29) и роста экономической неактивности, сложившаяся в период кризиса, понуждает к перераспределению финансовых ресурсов государства в пользу социальных программ поддержки наиболее уязвимых социальных групп, ограничивая экономически эффективные вложения в развитие и обновление производства, что обеспечит рост в перспективе.

Таким образом, в период кризиса и рецессии необходимо учитывать противоречивое влияние сокращения численности экономически активного населения на уровень безработицы, сдерживающее его рост, и экономику в целом,

которое является негативным, потому что сдерживает создание новых рабочих мест и развитие региональных рынков труда, сохраняет латентные формы безработицы и незанятости, усиливая их застойный характер.

Показатель численности занятого населения Ростовской области за 2005-2017 гг. имел тенденцию роста и увеличился на 69,6 тыс. чел. (рис. 2. 31).

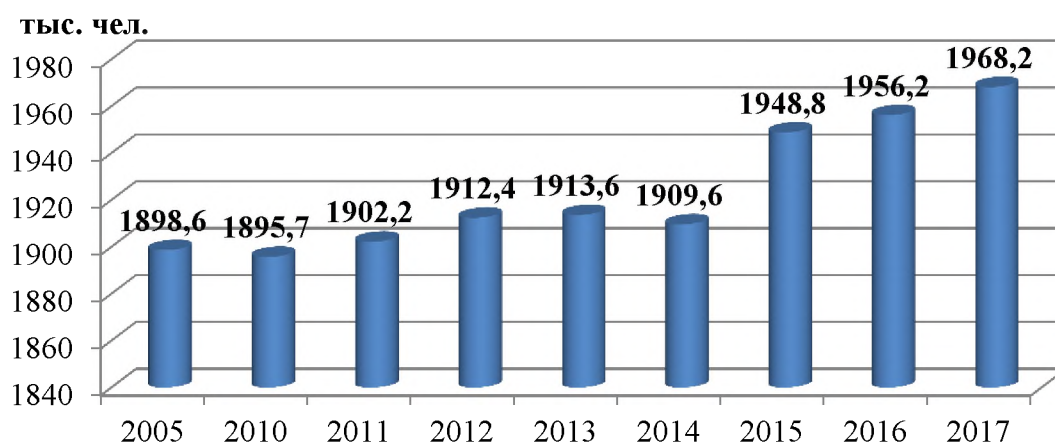


Рисунок 2.31 – Динамика среднегодовой численности занятого населения Ростовской области за 2005-2017 гг. (составлено по [157, с.110])

Для представления более четкой картины далее проанализируем уровень занятости населения. Динамика изменения численности занятого населения в процентном выражении изображена на рис. 2.32.

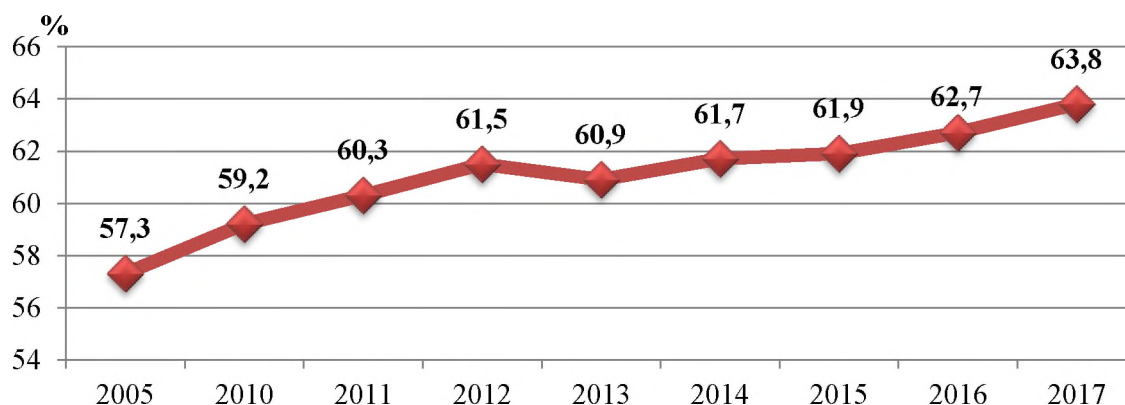


Рисунок 2.32 – Динамика уровня занятости населения Ростовской области за 2005-2017 гг. (составлено по [157, с. 194])

Как видно из рис. 2.32 уровень занятости увеличивался на протяжении 2005-2017 гг., и за рассматриваемый период вырос на 6,5 %; лишь в 2013 г. произошло незначительное снижение – на 0,6 %.

Далее рассмотрим изменение распределения среднегодовой численности занятых по видам экономической деятельности в Ростовской области (рис. 2.33).



Рисунок 2.33 – Динамика распределения среднегодовой численности занятых по видам экономической деятельности в Ростовской области за 2005-2017 гг. (составлено по [157 с. 150-189])

Анализируя динамику распределения среднегодовой численности занятых по видам экономической деятельности в Ростовской области за 2005-2017 гг. можно сделать вывод о том, что в сфере сельского хозяйства, охоты и лесного хозяйства произошло снижение доли занятых на 3,8 %, в сфере добычи полезных ископаемых снижение данного показателя произошло в два раза, а также в сфере образования – на 1,6 %. Увеличение данного показателя наблюдается: в отрасли

строительства – на 1,5 %, в сфере оптовой и розничной торговли; ремонта автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования – на 3,1 %, в области операций с недвижимым имуществом, арендой и предоставлением услуг – на 1,7 %. По остальным видам деятельности в структуре занятости населения Ростовской области существенных изменений не произошло.

На рис. 2.34 рассмотрим структуру занятого населения Ростовской области по уровню образования в 2017 г.

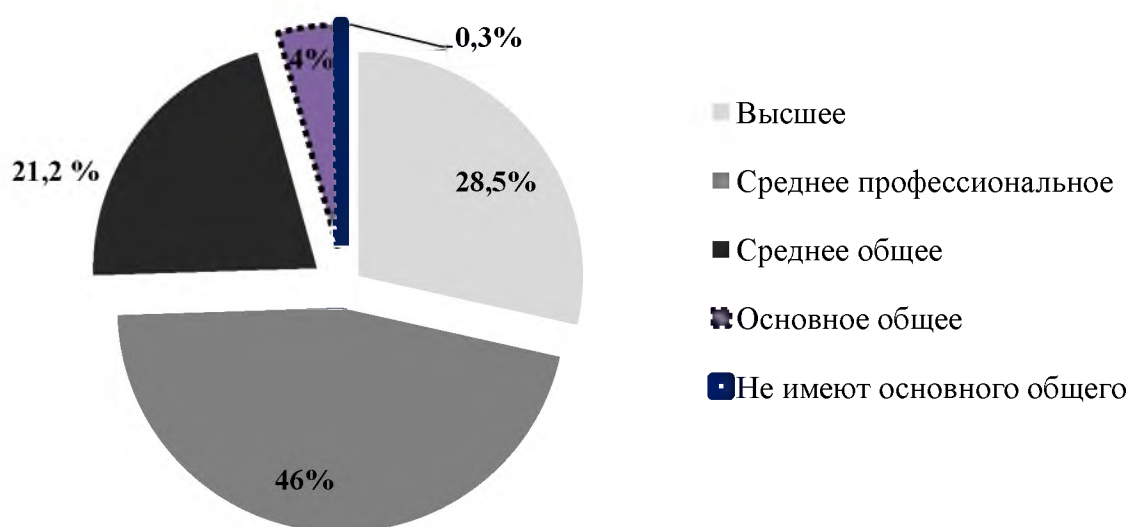


Рисунок 2.34 – Состав занятого населения Ростовской области по уровню образования в 2017 г. (составлено по [157 с. 192])

В Ростовской области в 2017 г. почти половина всего занятого населения имела среднее профессиональное образование (46 %), высшее – всего 28,5 % и общее среднее – 21,2 %, часть занятых без основного общего образования составила лишь 0,3 %.

Если обратиться к понятийно-категориальному аппарату, то можно согласиться с узкой трактовкой понятия А. Котляра, который предложение труда определяет как границы рынка труда – те, кто, будучи незанятым, ищет рабочее место, затем те, кто хочет и имеет занятие, но не доволен работой и подыскивает

другое или дополнительное рабочее место, а также занятые, которые рискуют потерять свое рабочее место [79, с. 36].

В каждый конкретный момент основная часть предложения и спроса на труд является удовлетворенной, что и обеспечивает функционирование общественного производства. Другая его часть из-за естественного и механического движения рабочей силы и рабочих мест, оказывается свободной и нуждается в удовлетворении. Эта часть совокупного рынка труда соответствует понятию *«текущий рынок труда»*.

Текущее предложение рабочей силы на рынке труда ($ПР_T$) количественно характеризует совокупность лиц, ищущих работу в данный период времени. Оно имеет три основные составляющие:

1) лица, незанятые трудовой деятельностью и ищущие работу, в состав которых входят: свободная рабочая сила (безработные) ($Ч_{нзан}$); высвобожденные работники, нетрудоустроенные на своих предприятиях; незанятое население (лица, достигшие трудоспособного возраста и предъявляющие спрос на рабочие места; лица, закончившие учебные заведения или отчисленные из учебных заведений до завершения полного курса обучения и нуждающиеся в трудоустройстве; лица, которые восстанавливают трудовую жизнь после длительного перерыва; лица, демобилизованные из армии и др.); работники, уволенные с предприятий по причинам текучести; сальдо миграции трудовых ресурсов (разница между выбывшими и прибывшими в регион);

2) лица, которые намерены сменить место работы;

3) лица, желающие работать в свободное от работы или учебы время.

Поскольку определить значение двух последних составляющих достаточно трудно, то размеры текущего предложения на рынке труда сведены к его первой составляющей:

$$ПР_T = Ч_{нзан} \cdot \quad (2.3)$$

Показатель численности безработного населения Ростовской области за период с 2005 по 2017 гг. имел тенденцию к снижению (рис. 2.35).

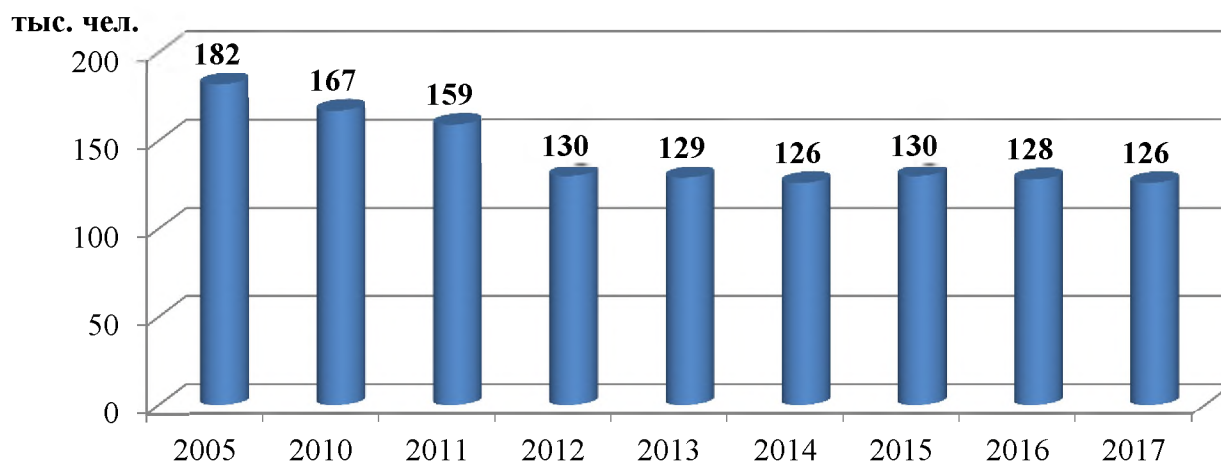


Рисунок 2.35 – Динамика численности безработного населения Ростовской области в 2005-2017 гг. (составлено по [157, с. 198])

Уровень безработицы населения Ростовской области также демонстрирует отчетливую тенденцию снижения: так за период 2005-2016 гг. показатель снизился на 2,7 %, уровень зарегистрированной безработицы уменьшился на 1 % (рис. 2.36).



Рисунок 2.36 – Динамика уровня безработного населения Ростовской области в 2005-2017 гг. (составлено по [157, с. 208])

Анализ безработицы по возрастным группам свидетельствует о том, что наиболее остро проблема безработицы стоит перед молодежью, которая в сравнении с другими возрастными категориями наименее конкурентоспособна. Так, рассматривая структуру безработных по возрастным группам в 2017 г.,

видно, что большую часть среди безработных (39,3 %) занимают лица в возрасте 20-29 лет, то есть молодежь (рис. 2.37).

Выход молодежи на рынок труда происходит, в основном, после окончания учебы. В условиях значительного превышения предложения экономически активного населения над спросом вступают в действие законы рыночной конкуренции: работодатель выбирает на рынке труда тех кандидатов, которые соответствуют его точным требованиям по квалификации и опыту работы. Молодежь не всегда по этим критериям способна на равных конкурировать на рынке труда за существующие вакансии. А это является причиной возникновения трудностей при дальнейшем трудоустройстве, снижения качественных характеристик экономически активного населения. Как следствие, у безработной молодежи снижается мотивация к общественно полезному труду.

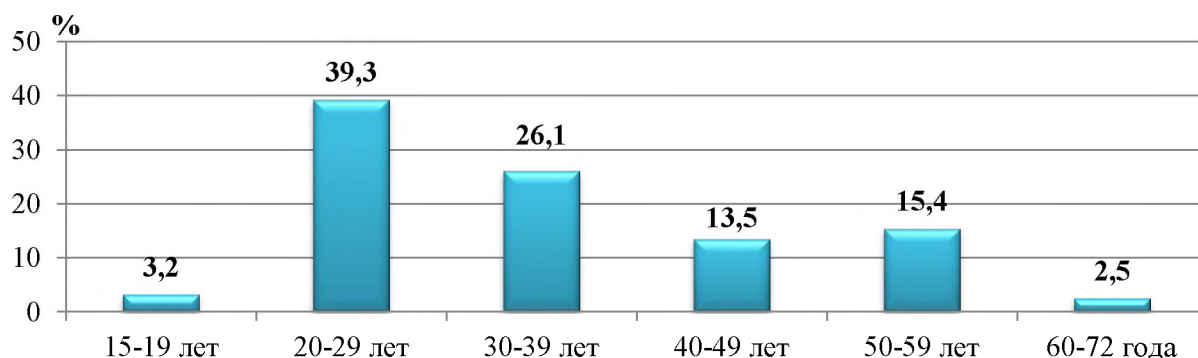


Рисунок 2.37 – Состав безработного населения Ростовской области в 2017 г. по возрастным группам (составлено по [157, с. 202])

Также, исходя из рис. 2.37 видно, что почти четвертую часть безработных составляет категория лиц в возрасте 30-39 лет – 26,1 %. Меньшую часть безработных составляют лица возрастных групп 60-72 и 15-19 лет – 2,5 % и 3,2 % соответственно.

Материалы исследований позволяют сделать вывод, что, чем старше возраст экономически активного населения, тем меньше среди них безработных.

Уровень образования безработного населения в Ростовской области в 2017 г. проиллюстрирован на рис. 2.38.

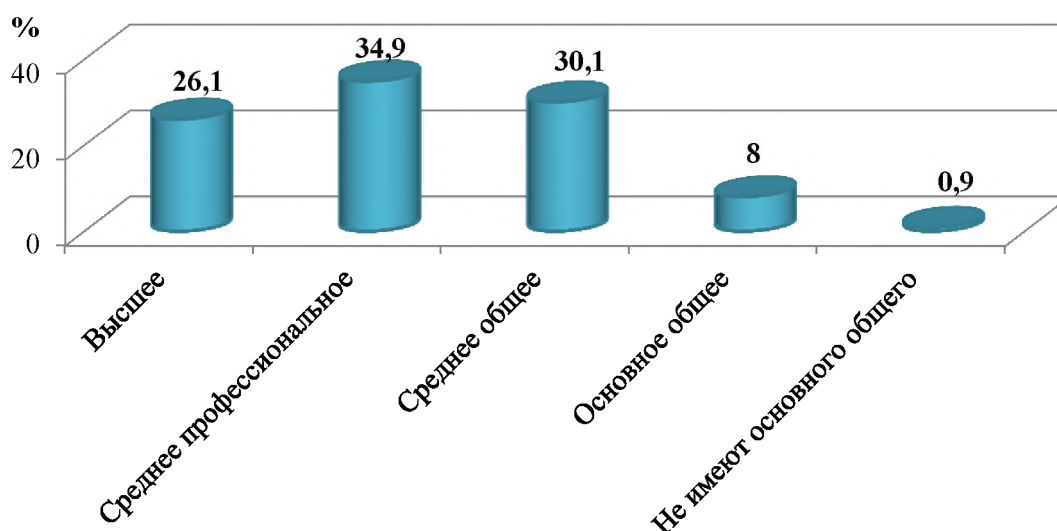


Рисунок 2.38 – Состав безработного населения Ростовской области в 2017 г. по уровню образования (составлено по [157, с. 204])

Наибольшую часть безработных составили лица со средним профессиональным образованием – 34,9 %, также немалую долю составили лица со средним общим и высшим образованием – 30,1 % и 26,1 % соответственно.

Современные реалии, к сожалению, доказывают, что система образования и потребность рынка труда – это две параллели, которые, похоже, пересекутся еще не скоро. Государство тратит немалые средства на подготовку кадров в высшей школе по так называемым «престижным» профессиям (юрист, экономист, бухгалтер, менеджер и т.д.) и одновременно – немалые затраты идут на выплату материального обеспечения выпускникам вузов уже как безработным.

Анализ отдельных показателей на рынке труда Ростовской области в 2017 г. свидетельствует, что коэффициент напряженности на рынке труда средний по сравнению с другими регионами Российской Федерации и равен 3,7 чел. на 1 вакансию; среднее время поиска работы безработными составило 6,9 месяцев; удельный вес безработных, ищущих работу 12 месяцев и более составил 23,8 %.

Изучая структуру выпускников 2011-2016 гг. выпуска с высшим образованием по трудностям при попытках оформиться на работу в 2017 г. (рис.2.39) можно сделать вывод, что большая часть лиц столкнулась с

трудностями по причине отсутствия опыта работы (стажа) – 74,4 % от общего числа выпускников; также значительная доля выпускников не могла трудоустроиться по причине отсутствия подходящих рабочих мест (38,1 %), низкой предлагаемой заработной плате (38,4 %) и по причине того, что не смогли найти работу по полученной профессии (22,1 %).

Таким образом, можно сделать вывод, что молодежь не может найти подходящее для себя место работы по следующим причинам: общее сокращение количества рабочих мест спровоцировало появление на рынке труда большого количества квалифицированных специалистов, конкуренцию которым составить очень трудно; даже в период стабильности, работодатели без энтузиазма брали на работу молодых специалистов, а в период кризиса они, если и нуждаются в кадрах, то только в высококвалифицированных и с определенным опытом работы. То есть, везде ищут опытных; с одной стороны, уровень компетенции молодых специалистов не соответствует требованиям работодателей, с другой, запросы молодежи не отвечают многим предложениям, которые сегодня существуют на рынке труда.



Рисунок 2.39 – Структура выпускников 2011-2016 гг. выпуска с высшим образованием по трудностям при попытках оформиться на работу в Ростовской области в 2017 г., % (составлено по [192])

Для расширения возможностей трудоустройства молодежи, построения эффективной системы профориентационной работы целесообразно предложить проводить опережающую работу с учащейся молодежью общеобразовательных школ, их родителями и педагогами, активизировать процесс создания портфолио карьерного продвижения, обеспечить формирование навыков самопрезентации у молодежи путем привлечения их к тренингам по технике поиска работы. Также необходимо комплексно реализовывать меры по решению проблем занятости молодежи на различных уровнях, что будет способствовать социальной поддержке вхождения молодежи в трудовую деятельность, ее правовой защите, повышению экономической активности и конкурентоспособности молодежи на рынке труда [96].

Общая численность населения Донецкой Народной Республики на 1 января 2018 г. составляла 2302,4 тыс. чел.: из них 2192,8 тыс. чел. (95,2%) – жители городских поселений, 109,6 тыс. чел. (4,8 %) – жители сельской местности.

С 2015 г. число жителей Республики уменьшилось на 54 тыс. чел., или на 2,3%, в результате естественной убыли населения (-65,0 тыс. чел). Миграционный прирост составил +11,0 тыс. чел. (табл. 2.3) [214, с. 92].

Таблица 2.3 – Динамика основных демографических показателей ДНР в 2015-2017 гг. [214, с. 93]

Показатель	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Миграционный прирост (убыль)	-55	2035	9004
Количество умерших	-29300	-34833	-33636
Количество родившихся	9162	11771	11800
Общая убыль населения	-20193	-21027	-12832

Официальная численность штатных работников предприятий, учреждений и организаций ДНР в июне 2017 г. составила 351,5 тыс. чел.

В течение 2017 г. в центрах занятости Донецкой Народной Республики на учете состояло 51,7 тыс. чел. При содействии центров занятости трудоустроено 43,5 тыс. чел., в том числе около 25,5 тыс. чел. на постоянные рабочие места и 18

тыс. чел. на работы временного характера (рис. 2.40). Общий уровень трудоустройства обратившихся лиц, ищущих работу в 2017 г., составил 84,1%, таким образом, эффективность трудоустройства в 2017 г. возросла на 21,6 % по сравнению с 2015 г. [214, с. 101-102].

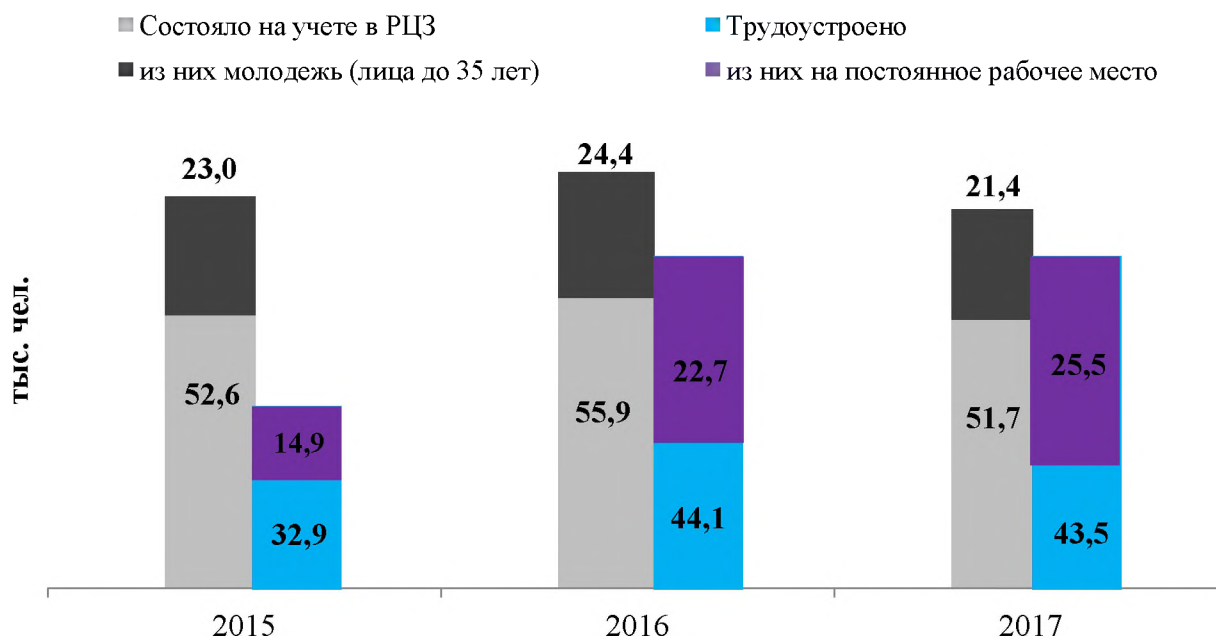


Рисунок 2.40 – Динамика показателя зарегистрированных безработных и их трудоустройства в ДНР в 2015-2017 гг., тыс. чел. [214, с. 102]

Что касается структуры занятости, то среди тех, кто работает официально и платит налоги в бюджет, третья часть занята в промышленности, 17,1% – в образовании, 15,3% – в учреждениях здравоохранения и предоставления социальной помощи, 7,1% – на предприятиях транспорта, складского хозяйства, почтовой и курьерской деятельности, 26,4% – на предприятиях прочих отраслей [214, с. 102].

Рынок трудовых ресурсов Донецкой Народной Республики обладает двумя ключевыми особенностями. Во-первых, подготовка высококвалифицированных кадров (формирование предложения) осуществляется в государственных учреждениях и существует спрос на эти кадры со стороны как государственных, так и частных предприятий. По сути, речь идет о том, что влияние частных учебных заведений по подготовке кадров высшей квалификации минимизировано

и государство имеет практически монопольное право на подготовку трудовых ресурсов. Во-вторых, имеющиеся дисбалансы свидетельствуют о наличии провалов рынка, которые могут быть исправлены путем государственного регулирования с помощью планирования. Для преодоления провалов на рынке трудовых ресурсов при монополии на подготовку высококвалифицированных кадров возникает необходимость долгосрочного прогнозирования спроса на рабочую силу [105].

Таким образом, для предотвращения обострения проблем обеспечения предприятий квалифицированными работниками и создания предпосылок постоянного развития экономики области необходимо проводить политику эффективной занятости, направленной на развитие услуг по профессиональной ориентации населения, внедрения адекватных новым условиям гибких программ подготовки и переподготовки рабочих кадров. Главной задачей, на решение которой должны быть направлены усилия местных органов исполнительной власти, работодателей и профсоюзов, является снижение уровня безработицы экономически активного населения, рост уровня занятости, создание новых рабочих мест, обеспечение активности самих безработных к поиску работы.

2.3. Оценка формирования спроса на рынке труда в условиях цикличности экономического развития

Спрос на рабочую силу как элемент механизма функционирования рынка труда в общем виде отражает объем и структуру потребностей отдельных предприятий в определенном количестве работников:

- в физических лицах, когда рассматривается как элемент текущего рынка труда на конкретный момент времени (месяц, квартал, год);
- или в среднегодовом исчислении, когда рассматривается как элемент совокупного (национального) рынка труда.

Спрос на труд формируется на разных уровнях общественного производства. Непосредственно рабочие места создают предприятия различных

форм собственности, поэтому передовая линия спроса на рабочую силу лежит на микроуровне, то есть на уровне первичного звена общественного производства (предприятия, фирмы, организации).

Однако при всей важности роли первичного звена в формировании спроса на рабочую силу последний не замыкается на микроуровне. Следующая ступень формирования совокупного спроса – отрасль, на уровне которой осуществляется предложение рабочей силы. Величина спроса может быть определена как сумма спроса всех фирм, предприятий, функционирующих в этой отрасли.

Однако в масштабах национальной экономики существует комплекс отраслей, предъявляющих спрос на рабочую силу. Кроме того, в экономике происходит объективный процесс межотраслевого перелива капитала из отраслей с низкой нормой прибыли в отрасли с более высокой нормой, что обуславливает перемещение спроса на труд и, соответственно, сжатие спроса в отраслях, из которых капитал «ушел», и расширение спроса в отраслях, куда капитал «пришел». Из этого следует, что при определении совокупного спроса на рабочую силу межотраслевое и межрегиональное миграционное движение капитала и труда должно приниматься во внимание, поскольку оно обуславливает стихийное перераспределение рабочей силы между отраслями и регионами. В ходе этой мобильности падение спроса на рабочую силу в одних отраслях компенсируется его расширением в других. Поэтому совокупный спрос комплекса отраслей экономики равен сумме спроса всех отраслей, составляющих этот комплекс.

Исходным положением в исследовании взаимосвязи факторов и процессов формирования долгосрочного спроса на труд является утверждение о производном характере последнего. В свою очередь, это позволяет нам определить основные функциональные зависимости, влияющие на формирование долгосрочного спроса на труд. Объективной предпосылкой возникновения таких зависимостей является характер расширенного общественного воспроизводства и наличие мотивационных стимулов у работодателей, а именно ожидания, что труд может внести свой весомый вклад в производство товаров и услуг. Следовательно, на микроуровне спрос на труд является функцией спроса на

рынке продукта. Однако одновременно существует функциональная зависимость между спросом на труд и характеристиками производственного процесса – насколько просто труд может быть заменен капиталом и другими факторами производства. Кроме указанных факторов, долгосрочный спрос на труд зависит также и от цены труда, то есть, можем утверждать, что спрос на труд – функция не только цены труда, но также и цен на другие факторы производства.

Указанные функциональные зависимости определенным образом влияют на долгосрочный спрос на труд через действующую систему рабочих мест в экономике. Однако, по нашему мнению, доминирующими факторами формирования долгосрочного спроса на труд являются влияние целого комплекса социально-экономических процессов, прежде всего макроэкономического характера. К ним относятся: фаза экономического цикла, приоритетные цели и задачи финансовой, структурной, инвестиционной политики государства и тому подобное. Иными словами, в условиях рыночной экономики, где рынок труда тесно переплетается с рынками товаров, капиталов, денег и т.п. указанные макроэкономические факторы реализуются через конкретные микроэкономические параметры рынка труда, к которым относятся рабочие места, производительность труда, номинальная и реальная заработная плата.

Цикличность экономического развития является проявлением саморегулирования экономики, отражением инновационных сдвигов и социального развития общества.

Как было отмечено в разделе 1, наиболее распространенной причиной цикличности ученые выделяют инновации, которые приводят к обновлению существующих техник и технологий, что, в свою очередь, приводит к восходящему движению в развитии экономических систем.

Утверждение новой модели работника, основанной на интеллекте, инновациях, информационной насыщенности и творческих способностях позволяет выделить основные факторы, которые влияют на формирование спроса на труд в долгосрочном периоде.

1. Постепенный рост доли высокотехнологичной продукции в структуре производства высокоразвитых стран (20-25% совокупного экспорта) объективно вызывает изменение характера трудоресурсного обеспечения этого процесса, которое заключается в количественном и качественном удовлетворении растущего спроса на высококвалифицированных специалистов (инженеров, аналитиков, научных работников и т.д.).

2. Изменяются требования к качеству привлекаемого труда, что продиктовано растущим спросом западных ТНК к практике найма высококвалифицированных работников с возможностью совмещения. В результате, для развитых стран мира характерным является активный процесс перераспределения рабочих мест – утверждение более квалифицированного труда с одновременным сокращением занятости низкоквалифицированных работников.

3. В основе повышения спроса на высококвалифицированных работников следует видеть также и другой аспект, а именно влияние научно-технической революции и развитие информационных технологий. Следовательно, усиление конкурентоспособности национальных экономик становится возможным при стимулировании спроса на всесторонне развитых специалистов, обладающих знаниями и умениями внедрять инновационные методы хозяйствования в сочетании с активной интеграцией в мировое информационное поле.

4. Расширение сферы информационных технологий влияет на структуру ВВП путем роста доли добавленной стоимости, созданной именно за счет привлечения информационных технологий. Следует отметить, что активизация спроса на труд с доминирующей долей применения информационных технологий прослеживается в таких сферах: телекоммуникационные услуги, производство оргтехники, программного обеспечения, высокотехнологичной техники и др.

Резюмируя вышесказанное, можно утверждать, что в постиндустриальном обществе только человек является носителем информационно-интеллектуальной технологии, а, следовательно, долгосрочный спрос на труд формируется под влиянием доминирующих качественных характеристик работника, которые становятся важнейшим звеном общественного воспроизводства. Наглядным

примером указанных процессов могут служить подсчеты экспертов Всемирного банка, согласно которым в развитых странах мира доля человеческого капитала в структуре национального богатства составляет около трех четвертых.

Как уже отмечалось ранее, цикличность экономического развития является одним из проявлений рыночного саморегулирования. Экономическая динамика сопровождается существенными изменениями в конъюнктуре рынка капитала, потребительских товаров и услуг, технологий, сырья, материалов, труда. Особенно ошутимое и социально значимое влияние цикличность экономического развития оказывает на рынок труда, и в частности на формирование спроса на труд.

На рынке труда одновременно сосуществует, взаимодействует и функционирует разнообразное множество циклов занятости, характеризующихся как различной длиной волны, так и ее постоянно изменяющейся амплитудой.

Несмотря на отличия в продолжительности, все экономические циклы, имеют повышательную и понижательную волну, как две основные составляющие структуры своей трансформации и состоят из одних и тех же фаз: кризис, депрессия, оживление, пик.

Однако, данные волны внутри единого цикла можно подразделить не на 4 фазы развития, как полагает большинство исследователей, а на 8 (рис. 2.41).

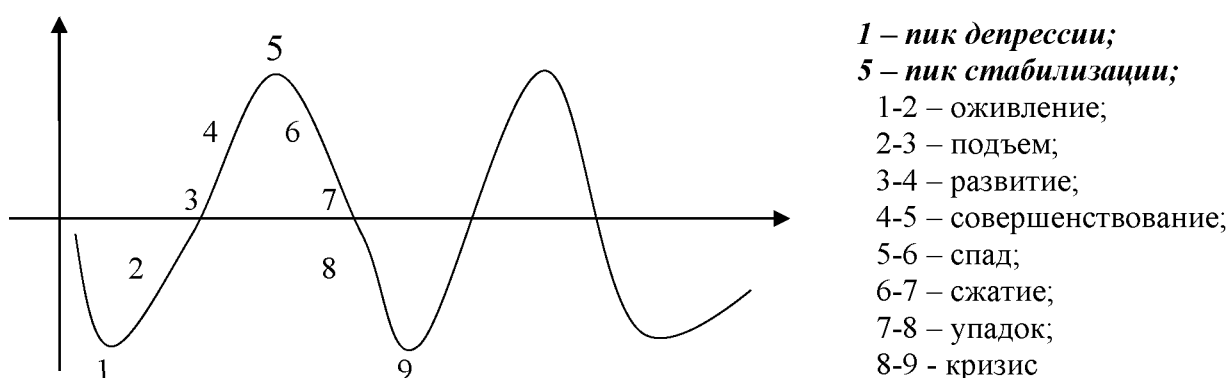


Рисунок 2.41 – Основные стадии и фазы цикла на рынке труда

Оценивая спрос на рынке труда в условиях цикличности экономического развития, следует отметить, что в максимальной наивысшей точке экономического цикла происходит полное удовлетворение спроса на труд. Эта фаза характеризуется состоянием полной (но не всеобщей) занятости.

Далее, после стадии совершенствования и пика, в связи с развитием экономики, трансформацией отраслевой и региональной структур производства, развитием информационного общества, появлением принципиально новых производственных технологий, происходит снижение спроса на труд, возникает несоответствие спроса и предложения на рынке труда, что соответственно снижает развитие производительных сил, заставляет изменить и перестроить их структуру для перехода к новому динамическому равновесию.

Следовательно, на понижательной волне ранее сложившаяся и устоявшаяся структура занятости подвергается определенным изменениям и тенденциям, приводящим постепенно к формированию новых видов, типов и структур занятости, к изменению профессионально-квалификационной структуры рабочей силы, к другому соотношению спроса и предложения на рынке труда. При этом создается положение, когда часть трудоспособного населения уже не может найти приложения своей рабочей силе. Далее происходит снижение спроса на рабочую силу, высвобождение рабочей силы, разрастание масштабов и повышение уровня безработицы, наступает кризис и депрессия.

Стадия депрессии экономического цикла характеризуется наличием значительного числа вакансий и безработных одновременно, это говорит о несоответствии профессионально-квалификационного состава работников имеющимся вакансиям. Работодатели, реализующие спрос на рынке труда, предъявляют уже новые требования к работникам.

Низкие доходы населения обуславливают снижение покупательной способности и в результате приводят к сокращению спроса. Это в свою очередь, влияет на доходы предпринимателей и как следствие, за сокращением доходов сокращается уровень капиталовложений в процесс производства и сами объемы производства (по Дж. Кейнсу).

Из-за неоптимальной профессионально-квалификационной структуры трудовых ресурсов и низкого уровня заработной платы баланс на рынке труда не может быть достигнут, тем более в короткие сроки.

В результате возникают диспропорции между структурой спроса и предложения на рынке труда, которые приводят к значительным потерям в экономике страны. Эти потери выражаются в виде недопроизводства ВВП, росте численности безработных, неэффективном использовании значительной части бюджетных средств в системе образования работников.

Одним из факторов, влияющих на формирование спроса на труд выступает объем инноваций в структуре производства. Так, анализируя динамику объема инновационных товаров, работ, услуг в Ростовской области отслеживается отчетливая тенденция увеличения данного показателя, лишь в 2017 г. наблюдалось снижение данного показателя (рис. 2.42).

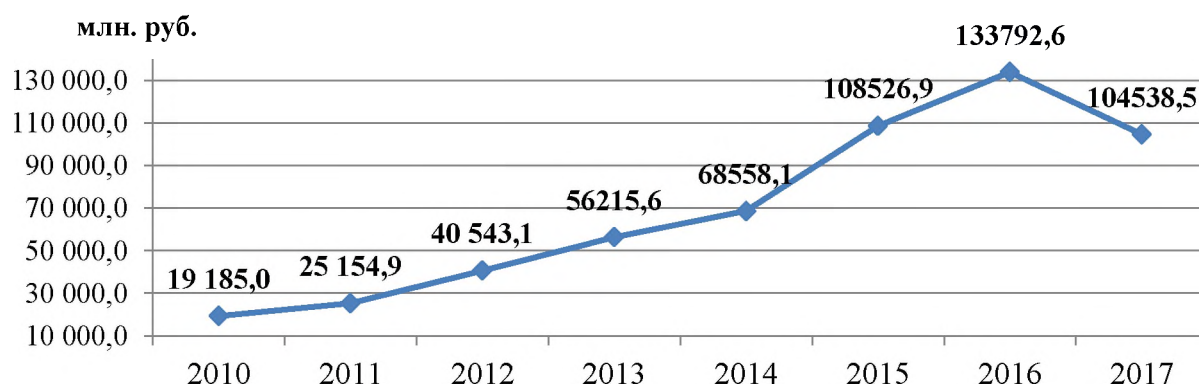


Рисунок 2.42 – Динамика объема инновационных товаров, работ, услуг в Ростовской области за 2010-2017 гг., млн. руб. (составлено по [192])

Анализируя динамику затрат на технологические инновации организаций Ростовской области, можно отметить, что данный показатель растет незамедлительными темпами, что способствует изменению структуры спроса на рынке труда в сторону высококвалифицированных специалистов (инженеров, аналитиков, научных работников и т.д.) (рис. 2.43).

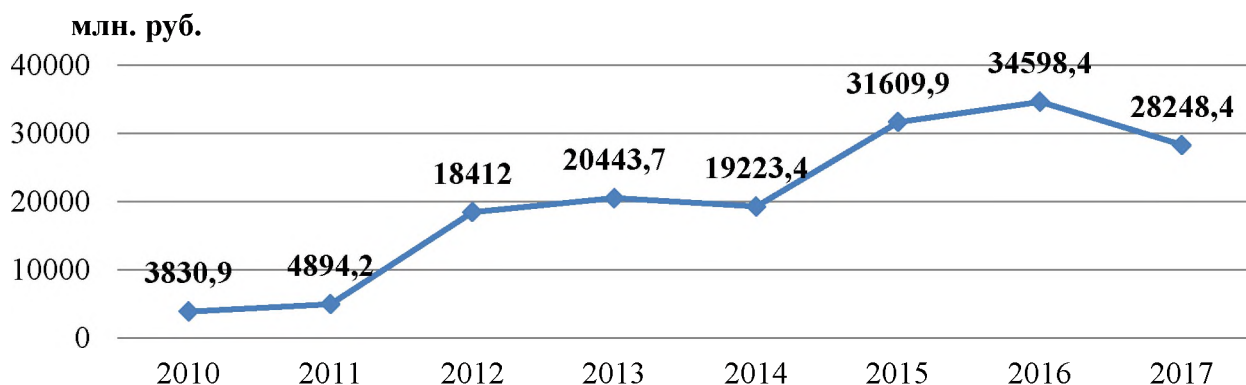


Рисунок 2.43 – Динамика затрат на технологические инновации организаций Ростовской области в 2010-2017 гг., млн. руб. (составлено по [192])

В рамках оценки формирования спроса на рынке труда проведем анализ потребности организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест в Ростовской области (рис. 2.44).

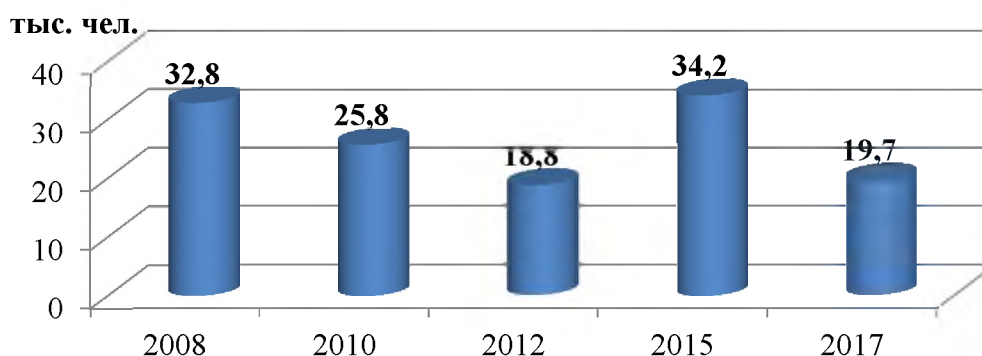


Рисунок 2.44 – Динамика потребности организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест в Ростовской области в 2008-2017 гг. (составлено по [192])

Из рис. 2.44 следует, что спрос на рынке труда Ростовской области на протяжении 2008-2012 гг. снижался, в 2015 г. существенно возрос по сравнению с 2012 г. – на 15,4 тыс. чел., но в 2017 г. вновь уменьшился на 14,5 тыс. чел. (в сравнении с 2015 г.).

Рассматривая спрос на работников для замещения вакантных рабочих мест в Ростовской области в 2008-2017 гг. в процентном выражении (рис. 2.45), можно

отметить аналогичную тенденцию.

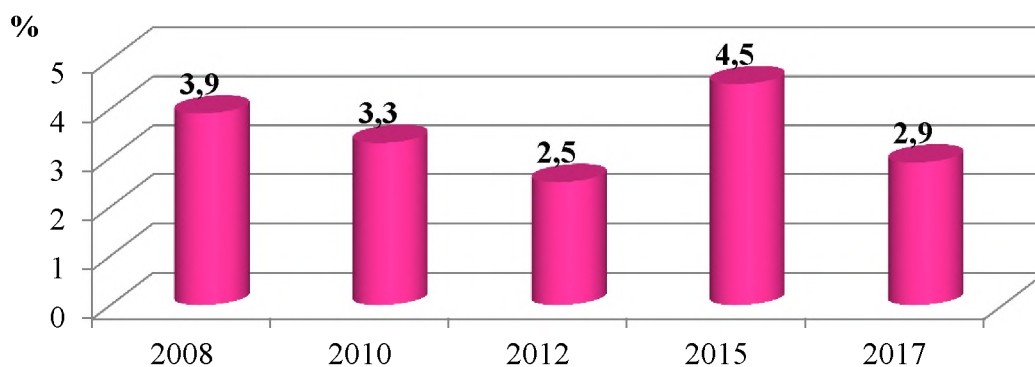


Рисунок 2.45 – Динамика потребности организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест в Ростовской области в 2008-2017 гг., в % к общему числу рабочих мест (составлено по [192])

На совокупном рынке труда Ростовской области наблюдается тенденция увеличения совокупного спроса на рабочую силу на протяжении 2012-2017 гг. на 66,4 тыс. чел. (табл. 2.4).

Проведем анализ уровня сбалансированности рынка труда Ростовской области, который определяется соотношением совокупного спроса и совокупного предложения (табл. 2.4). Совокупный спрос на рынке труда равняется сумме тех, кто работает и вакантных рабочих мест. Совокупное предложение составляет численность экономически активного населения.

Таблица 2.4 – Уровень сбалансированности рынка труда Ростовской области в 2012-2017 гг. [192]

Год	Занятое население, тыс. чел.	Вакантные рабочие места, тыс. чел.	Совокупный спрос	Совокупное предложение	Уровень сбалансированности рынка труда, %
2012	1895,7	25,8	1921,5	2162	88,9
2014	1912,4	18,8	1931,2	2160	89,4
2016	1909,6	34,2	1928,2	2142	90
2017	1968,2	19,7	1987,9	2175	91,4

По результатам анализа данных табл. 2.4 можно сделать вывод, что рынок труда Ростовской области является несбалансированным, поскольку уровень сбалансированности за период 2012-2017 гг. составлял меньше 100 %. В таких условиях часть экономически активного населения не может найти работу, наблюдается безработица.

На рынке труда Ростовской области на протяжении 2012-2017 гг. наблюдается тенденция увеличения совокупного спроса на рабочую силу (на 3,5 %) и изменения его структуры в сторону высококвалифицированных специалистов (инженеров, аналитиков, научных работников и т.д.).

Согласно Концепции развития системы профессиональной ориентации населения в Ростовской области на период до 2030 года, в настоящее время на рынке труда ощущим дефицит квалифицированных рабочих (данные представлены по зарегистрированному рынку труда). В структуре заявленной потребности предприятий в работниках вакансии по рабочим профессиям традиционно составляют около 70 %, в то время как всего лишь 43 % безработных граждан, состоящих на учете в органах службы занятости населения, имеют среднее профессиональное образование. Таким образом, в Ростовской области по-прежнему сохраняется территориальный и структурный дисбаланс спроса и предложения рабочей силы, вызванный ориентацией молодежи на получение «престижных» профессий, отсутствием знаний о реальном спросе на кадры, несоответствием объемов и структуры подготовки кадров, неспособностью населения в краткие сроки реагировать на потребность работодателей в специалистах, обладающих новыми профессиональными навыками. Наибольшее число заявок поступает от предприятий оптовой и розничной торговли, обрабатывающих производств, транспорта и связи, строительства, сельского хозяйства. Наиболее востребованными являются следующие профессии: продавец, повар, оператор швейного оборудования, слесарь-ремонтник, фрезеровщик, токарь, сварщик, электрогазосварщик, монтажник, бетонщик, слесарь механосборочных работ, водитель, тракторист-машинист сельскохозяйственного производства, облицовщик-плиточник, каменщик,

штукатур, маляр. При сохранении сложившейся ситуации в перспективе ожидается обострение квалификационного дисбаланса на рынке труда Ростовской области.

Указанная диспропорция на рынке труда во многом объясняется несоответствием спроса на образовательные услуги в разрезе специальностей потребностям рынка труда. Высшее образование, реагируя на социальный запрос со стороны обучающихся, формирует неадекватную региональной экономике структуру специальностей, по которым ведется подготовка кадров. Именно по этой причине после окончания образовательных организаций высшего образования выпускники вынуждены работать не по специальности либо уезжать из Ростовской области, либо работать на должностях, не требующих высшего образования.

Несоответствие структуры профессионального образования актуальным и перспективным потребностям рынка труда по квалификационному уровню и профессиональной структуре приводят к дефициту квалифицированных кадров по ряду профессий и специальностей, что может стать существенным ограничением для ускорения темпов экономического роста Ростовской области.

В Ростовской области проводится целенаправленная работа по привлечению инвестиций в экономику, что способствует развитию и модернизации ведущих отраслей, открытию новых производств и созданию современных, высокоэффективных рабочих мест.

Вопросы обеспечения новых и модернизируемых рабочих мест кадрами специалистов и рабочих соответствующей квалификации на основе межведомственного взаимодействия всех заинтересованных сторон рынка труда выходят на первый план. В данный процесс вовлечены органы исполнительной власти Ростовской области, служба занятости населения, система профессионального образования, объединения работодателей, профсоюзы, население.

Выводы по разделу 2

По итогам оценки состояния и проблем рынка труда в условиях цикличности экономического развития можно сделать следующие выводы:

1. На основе исследования развития экономики Российской Федерации выявлено, что оно характеризуется рядом циклов разной продолжительности. С 1994 по 2014 гг. экономическое развитие России изменялось в соответствии со среднесрочным циклом Кузнецца.

В результате анализа установлено, что динамика реального ВВП в России на протяжении 1991-2017 гг. характеризуется наличием двух «критических» точек (так называемое экономическое «дно»), которые позволили выявить два среднесрочных цикла Жюгляра в национальной экономике, причиной которых является изменение инвестиционной активности и перераспределение капитала.

Кроме наличия среднесрочных экономических циклов, были выявлены краткосрочные циклы: экономическое развитие России изменялось в соответствии с концепцией Китчина. Изменение реального ВВП на протяжении 1991-2017 гг. характеризуется наличием 6 краткосрочных циклов Китчина, в основе которых лежат изменения в оборотных средствах и запасах товарно-материальных ценностей: 1-й цикл (1991-1996 гг.); 2-й цикл (1997-2000 гг.); 3-й цикл (2001-2003 гг.); 4-й цикл (2004-2007 гг.); 5-й цикл (2008-2011 гг.); 6-й цикл (2012-2017 гг.).

2. Корреляционный анализ взаимосвязи между реальным ВВП и показателями национального рынка труда продемонстрировал, что рост реального ВВП в России сопровождается снижением уровня экономической активности, занятости населения и ростом уровня экономической неактивности, что противоречит экономической логике. Выявлено, что существует методологическая несогласованность между соответствующими показателями с точки зрения учета тенизации экономической и трудовой деятельности.

Установлено, что показатель уровня занятости населения в России устойчив по отношению к циклическим колебаниям экономики. Выявлена очевидная

рассогласованность в движении реального ВВП и затрат труда в виде численности занятых в экономике.

3. В результате исследования рынка труда Российской Федерации выявлены следующие проблемы: наличие качественного и количественного дисбаланса между спросом и предложением рабочей силы; высокий уровень молодежной безработицы; в структуре безработного населения четвертую часть стабильно составляют лица, которые ранее не имели опыта работы.

Проведенная оценка рынка труда Российской Федерации свидетельствует, что увеличился спрос на рабочую силу в сфере оптовой и розничной торговли, в сфере гостиничного и ресторанного бизнеса, в сфере операций с недвижимостью, арендой и предоставлением услуг; снизился – в отрасли транспорта и связи, образования, строительства. Наибольшую долю в структуре спроса на рынке труда стабильно составляют специалисты высшего уровня квалификации.

4. В процессе анализа также выявлена тенденция увеличения доли продукции высокотехнологичных и наукоемких отраслей в структуре ВВП Российской Федерации, что может найти отражение в росте спроса на высококвалифицированных, высокообразованных работников, которые имеют высокий инновационный потенциал.

Технологические изменения в экономике приводят к трансформационным сдвигам на рынке труда: изменение структуры спроса на рабочую силу, в результате чего возникает проблема наличия значительного числа вакансий и безработных одновременно, происходит девальвация профессиональных и трудовых компетенций работников, так как рынок образовательных услуг инертен и медленно реагирует на структурные сдвиги в экономике.

5. В результате изучения численности и структуры населения в контексте регулирования предложения на рынке труда Ростовской области выявлена негативная демографическая ситуация, которая характеризуется снижением численности постоянного населения, что влияет на сокращение предложения рабочей силы. Анализ структуры безработных по возрастным группам свидетельствует, что наиболее остро проблема безработицы стоит перед

молодежью, которая в сравнении с другими возрастными категориями наименее конкурентоспособна.

На рынке труда Ростовской области на протяжении 2012-2017 гг. наблюдается тенденция увеличения совокупного спроса на рабочую силу (на 3,5 %) и изменения его структуры в сторону высококвалифицированных специалистов (инженеров, аналитиков, научных работников и т.д.).

6. Согласно результатам исследования численности населения Донецкой Народной Республики установлено, что с 2015 г. число жителей Республики уменьшилось на 2,3 %, что влияет на снижение предложения рабочей силы. В течение 2015-2017 гг. в Донецкой Народной Республике эффективность трудоустройства возросла на 21,6 % и составила в 2017 г. 84,1 %. Анализ структуры занятого населения свидетельствует, что третья часть занята в промышленности, 17,1 % – в образовании, 15,3 % – в учреждениях здравоохранения и предоставления социальной помощи, 7,1 % – на предприятиях транспорта, складского хозяйства, почтовой и курьерской деятельности, 26,4 % – на предприятиях прочих отраслей.

Особенностью подготовки высококвалифицированных кадров Донецкой Народной Республики является то, что она осуществляется в государственных учреждениях. Влияние частных учебных заведений по подготовке кадров высшей квалификации минимизировано и государство имеет практически монопольное право на формирование качества рабочей силы. Для преодоления провалов на рынке труда при монополии на подготовку высококвалифицированных кадров возникает необходимость долгосрочного прогнозирования спроса на рабочую силу.

Основные результаты, изложенные в разделе 2, отражены в трудах автора [99], [100], [104], [105].

РАЗДЕЛ 3. НАПРАВЛЕНИЯ СИСТЕМНОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИКЛИЧНОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

3.1. Перспективные направления регулирования рынка труда в условиях цикличности экономического развития

Развитие рыночных форм хозяйствования в Российской Федерации сопровождается трансформацией системы социально-трудовых отношений, в которой доминируют новые, рыночные формы привлечения рабочей силы к общественному воспроизводственному процессу. Стремление упрощенно преодолеть государственный монополизм в экономике и ускоренно перейти от высокой государственной регламентации процессов формирования, распределения и использования рабочей силы к почти полному невмешательству государства в эту сферу привели к негативным социальным последствиям для подавляющего большинства населения страны. В связи с этим возникает новый спектр проблем регулирования рынка труда, которые требуют исследования и решения в условиях циклического развития экономики.

Современное развитие экономики требует существенного повышения эффективности использования экономически активного населения на рынке труда. Рынок труда Российской Федерации на современном этапе развития характеризуется значительным напряжением вследствие падения уровня реальной заработной платы, увеличения скрытой безработицы, снижения спроса на рабочую силу, увеличения численности социально уязвимых слоев населения.

В ходе исследования, проведенного во 2 разделе, было выявлено, что одной из острых проблем рынка труда Ростовской области является дисбаланс спроса и предложения, который проявляется в отсутствии государственных заказов, отсутствии сотрудничества бизнес-сообществ с высшими и средними учебными заведениями. Модернизация производства, внедрение наукоемких технологий привели к изменению профессионально-квалификационной структуры спроса на

рынке труда и повышению требований работодателей к качеству рабочей силы [10, с. 90]. Ощущается нехватка квалифицированных кадров по отдельным профессиям и специальностям, поскольку наблюдается несоответствие структуры профессионального образования актуальным и перспективным потребностям рынка труда по квалификационному уровню и профессиональной структуре. Структура профессионального образования смещена в пользу высшей школы, но потребность работодателей в специалистах с высшим профессиональным образованием ниже, чем соответствующее предложение на рынке труда. Одновременно структура начального и среднего профессионального образования не соответствует потребностям рынка труда. Поэтому спрос на квалифицированных рабочих и специалистов на рынке труда не полностью удовлетворяется.

Особенно остро на национальном рынке труда встает вопрос обеспечения занятости молодежи, которая имеет специфические особенности и испытывает определенные препятствия по выходу на указанный рынок. В современных условиях развития экономики существует множество проблем по обеспечению занятости молодежи, а именно: разбалансированность спроса и предложения на рынке труда из-за отсутствия обоснованного государственного заказа на подготовку кадров; нежелание работодателей принимать на работу молодого специалиста; неудовлетворительный уровень реализации государственной молодежной политики. Незанятость молодежи является актуальной социальной проблемой и требует разработки действенных мер по ее решению.

Существование дефицита квалифицированных кадров по профессиям, которые пользуются особым спросом на рынке труда, приводит в итоге к невозможности качественного укомплектования предприятий необходимой рабочей силой, после чего в перспективе оборачивается потерей конкурентоспособности и падением производительности труда. Проблема нехватки квалифицированных кадров в разрезе отдельных профессий усугубляется еще и тем, что национальному рынку труда свойственна асимметрия информации, когда при выборе направления подготовки молодежь не

руководствуется перспективами трудоустройства (профицитом или дефицитом специалистов по выбранному направлению), в основном, не интересуется предварительно условиями и оплатой труда по этой специальности.

Особенную роль в соотношении спроса и предложения на рынке труда играет цикличность экономического развития. Важным среди факторов, усиливающих диспропорции между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда, является уменьшение численности принятых лиц и рост численности лиц, выбывших из предприятий, учреждений и организаций в результате цикличности развития экономики, что, в свою очередь, обуславливает и соответствующие колебания совокупного предложения и совокупного спроса на рабочую силу. Совокупное предложение зависит, прежде всего, от количества экономически активного населения, а совокупный спрос – от возможностей работодателей создать на той или иной фазе развития экономики необходимое количество рабочих мест.

Как было отмечено в 1 разделе диссертации, каждый цикл занятости имеет повышательную и понижательную волну, как две основные составляющие структуры своей трансформации и 4 фазы экономического развития.

Циклические тенденции развития экономики обуславливают необходимость диагностики колебаний рыночной конъюнктуры и своевременного реагирования на угрозы и возможные потенциальные выгоды. Большое количество кризисов, депрессий и финансовых потрясений подтверждают, что саморегулирование цикличности экономики невозможно. И только благодаря реализации целенаправленной и тщательно построенной политике управления экономикой в целом и рынком труда в частности, можно обеспечить качественный экономический рост и сбалансированность на рынке труда.

Государственная политика регулирования рынка труда должна концентрироваться именно на сглаживании сильных, резких спадов и не пытаться заниматься «тонкой настройкой» экономики за счет сглаживания каждого колебания в объеме выпуска и занятости.

В современных условиях содержание и общая картина экономического цикла несколько изменились. Это проявляется в уменьшении амплитуды колебаний экономической активности (фазы спада стали короче, фазы подъема – продолжительнее, а также удалось избежать депрессии, в результате чего за спадом идет оживление и подъем).

Под влиянием воздействия циклического развития экономики происходят трансформационные сдвиги на рынке труда, среди которых выделены наиболее типичные черты присущие ему: снижение доли занятых в производственном секторе и рост – в сфере услуг; увеличение объема затрат субъектов хозяйствования на технологические инновации, возникновение новых технологий и изменения в организации производства; рост спроса на высокообразованных, высококвалифицированных работников, которые имеют высокий инновационный потенциал. Вследствие трансформации рынка труда в условиях циклического развития экономики возникают следующие проблемы: сокращение доли занятых в корпоративном сегменте экономики и повышение доли занятости вне его – в нерегулируемых и слаборегулируемых бизнесах и в форме самозанятости; качественные и количественные диспропорции между структурой спроса и предложения, приводящие к значительным потерям в экономике; наличие значительного числа вакансий и безработных одновременно; девальвация профессиональных и трудовых компетенций работников; несоответствие структуры профессионального образования актуальным и перспективным потребностям рынка труда; ограничение экономически эффективных вложений в развитие и обновление производства вследствие перераспределения финансовых ресурсов государства в пользу социальных программ поддержки наиболее уязвимых социальных групп в период кризиса. Вышеперечисленные тенденции негативно влияют на функционирование и развитие современного российского рынка труда. В связи с этим возникает острая необходимость разработки перспективных направлений регулирования рынка труда, первоочередными из которых должны стать:

повышение инновационной и инвестиционной деятельности в условиях структурной перестройки экономики;

совершенствование системы мониторинга на рынке труда, формирование прогноза баланса трудовых ресурсов;

улучшение профессионально-квалификационной подготовки кадров в соответствии с требованиями рынка труда и НТП;

повышение уровня трудовых доходов населения с целью усиления воспроизводственной и стимулирующей функции заработной платы;

усиление мер активной политики занятости населения;

обеспечение территориальной и профессионально-квалификационной сбалансированности на рынке труда;

повышение конкурентоспособности молодежи как основного носителя инновационного потенциала.

Вышеперечисленные аспекты сформированы в структурной схеме регулирования современного рынка труда в условиях циклического развития экономики (рис. 3.1).

В зависимости от текущих или тактических целей на разных этапах развития регулирование рынка труда может быть направлено на решение таких задач:

- поддержка занятости квалифицированной части трудового потенциала промышленных предприятий и потенциала, занятого в сфере деятельности, связанной с научно-техническим прогрессом и использованием передовых технологий, которые временно находятся в кризисном состоянии;

- обеспечение упреждающей переподготовки квалифицированных кадров, потребность в которых снижается в результате ожидаемых структурных сдвигов вследствие модернизации производства или в результате банкротства;

- содействие скорейшему трудоустройству квалифицированных работников, которые остались без рабочего места, с целью предотвращения потери квалификации;



Рисунок 3.1 – Структурная схема регулирования современного рынка труда в условиях циклического развития экономики

- обязательное трудоустройство молодежи, которая закончила профессиональные учебные заведения, в соответствии с полученной специальностью, если она соответствует спросу экономики, или первоочередное (в сравнении с другими контингентами, которые нуждаются в работе) дополнительное обучение с учетом конъюнктуры рынка труда;

- содействие восстановлению кадрового потенциала в сторону повышения его квалифицированной и экономически мобильной части на перспективных предприятиях, которые потеряли значительную численность таких работников из-за спада производства и низкой оплаты труда;

- сдерживание роста скрытой безработицы;

- содействие трудоустройству безработных из числа малоквалифицированных работников и лиц, которые не имеют профессий.

Следовательно, на постоянной основе *государственное регулирование рынка труда необходимо осуществлять в следующих направлениях:*

1. Повышение квалификационного уровня трудового потенциала путем развития системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в соответствии с потребностями и динамикой развития рынка труда.

Рекомендуемые мероприятия:

- проведение мониторинга рынка труда с целью разработки ежегодных рекомендаций по подготовке квалифицированных работников в соответствии с потребностями и тенденциями развития рынка труда;

- постоянный синтез рабочих программ дисциплин для новых современных профессий по смежным видам деятельности;

- учет при подготовке материалов по лицензированию новых профессий ситуации на рынке труда области и потребности работодателей в квалифицированных работниках;

- развитие межрегионального и международного сотрудничества с ведущими учебными заведениями с целью использования прогрессивных учебных программ и использования передового опыта;

- информационное обеспечение распространения передового опыта по вопросам профессионального обучения;
- разработка и внедрение новых учебных программ и инновационных учебных технологий в соответствии с потребностями рынка труда;
- рассылка информации в учебные заведения о вакансиях (по профессиям) на предприятиях всех форм собственности и о состоянии рынка труда в регионе.

2. Субсидирование государством незанятых работников, создание новых рабочих мест в соответствии с потребностями развития экономики региона и содействие сохранению имеющихся рабочих мест.

Рекомендуемые мероприятия:

- активное техническое переоборудование действующих предприятий и перепрофилирование производств на основе внедрения новых технологий, инновационных проектов за счет личного инвестиционного потенциала и привлечения внешних инвесторов;
- проведение конференций, брифингов, круглых столов по вопросам привлечения внешних инвестиций в экономику региона;
- использование государственного предпринимательства,
- реализация программы инвестиционной деятельности региона;
- повышение качества и конкурентоспособности продукции, товаров и услуг, уменьшение энергоемкости, материалоемкости продукции;
- проведение мониторинга экономического состояния региона.

3. Развитие предпринимательской деятельности, малого и среднего бизнеса.

Рекомендуемые мероприятия:

- содействовать развитию предпринимательской инициативы среди безработных путем организации соответствующей профессиональной подготовки и предоставления одноразовой помощи по безработице для открытия собственного дела;

- создание эффективной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для предпринимательской деятельности через развитую сеть учебных заведений всех уровней;

- создание системы поддержки развития предпринимательства (бизнес-центры, бизнес-инкубаторы, фонды содействия развитию предпринимательства и др.).

4. Содействие трудовой занятости молодежи.

Рекомендуемые мероприятия:

- организация консультирования молодежи по вопросам предпринимательства при помощи системы центров социальных служб для молодежи;

- предоставление первого рабочего места тем, кто впервые ищет работу;

- направление всех выпускников общеобразовательных школ, которые обращаются в службу занятости и не имеют профессии, на профессиональное обучение по профессиям, которые пользуются спросом на рынке труда, с последующим трудоустройством;

- заключение договоров между работодателями и учебными заведениями о следующем трудоустройстве выпускников, при условии прохождения ними у этих работодателей производственной и преддипломной практики;

- обеспечение комплексного решения проблем занятости молодежи.

Реализация предложенных задач в целом будет способствовать решению основных задач, необходимых для достижения цели регулирования рынка труда – достижение баланса на рынке труда и его поддержки.

3.2. Структура комплексного механизма регулирования рынка труда

В современных условиях рынок труда является одной из важнейших составляющих экономического реформирования, инструментом построения выбранной экономической рыночной модели. Поэтому регулирование рынка труда, его социализация и институционализация является объективно

необходимым процессом, поскольку он непосредственно влияет на расширение занятости, повышение благосостояния и качества жизни населения. Основными факторами, влияющими на процессы, происходящие на рынке труда, являются: структурная перестройка экономики, в частности преобладающее развитие отраслей сферы услуг; научно-технический прогресс, информатизация общества; ускоренный экономический рост; создание соответствующих условий для развития эффективных производств; наращивание потенциала предпринимательства; государственное регулирование развития трудового потенциала, рынка труда и занятости.

Для того, чтобы эти факторы стали настоящей движущей силой регулирования, социализации и институционализации рынка труда, необходимо учитывать особенности современного социально-экономического состояния, характер и силу проявления различных внешних и внутренних факторов, а также необходимо создать соответствующие условия для их реализации, а именно: повышение инновационной и инвестиционной деятельности в условиях структурной перестройки экономики; восстановление инвестирования приоритетных отраслей экономики; улучшение профессионально-квалификационной подготовки кадров в соответствии с требованиями рынка труда и научно-технического прогресса; улучшение социально-трудовых отношений; реформирование заработной платы с целью усиления ее воспроизводственной и стимулирующей функций; совершенствование методов активной политики занятости населения [139].

Следовательно, в современных условиях требует пересмотра и корректировки сущность активной политики на российском рынке труда, а также ее составляющие. Современная активная политика на рынке труда должна быть направлена на стимулирование совокупного спроса на рабочую силу, создание новых рабочих мест и быстрый возврат незанятых в состав функционирующей рабочей силы, а также поощрение на повышение конкурентоспособности как занятой, так и незанятой рабочей силы, и обеспечение роста доходов работников без снижения уровня занятости. Именно на осуществление преимущественно

активной политики на рынке труда должна направляться деятельность законодательных и исполнительных органов власти. Исходя из вышесказанного, определим приоритетные направления действий на рынке труда.

В направлении совершенствования действующего законодательства в сфере занятости населения:

обеспечение социальных гарантий гражданам, которые остались без работы, и повышение социальной защиты неконкурентоспособных и социально уязвимых категорий населения;

повышение уровня конкурентоспособности экономически активного населения через развитие системы непрерывного профессионального образования и профессиональной подготовки и переподготовки кадров;

разграничение полномочий, функций в сфере регулирования рынка труда и занятости между центральными органами федеральной исполнительной власти, органами местного самоуправления и работодателями, выделение новых источников финансирования программ и мероприятий обеспечения занятости населения;

улучшение качества существующих рабочих мест и создание новых, а также содействие свободному перемещению экономически активного населения между отраслями и территориями;

обеспечение соответствия спроса и предложения на рынке труда путем создания рабочих мест в перспективных отраслях экономики;

поддержка малого и среднего бизнеса с целью создания новых рабочих мест;

создание условий и обеспечение регулирования легальной трудовой деятельности иммигрантов.

В сфере повышения качества и конкурентоспособности экономически активного населения на рынке труда:

обеспечение экономики работниками и специалистами необходимых профессий и квалификации;

разработка алгоритма определения потребности предприятий в выпускниках учреждений профессионального образования всех уровней, а также критериев оценки эффективности вложения бюджетных средств в профессиональное образование молодежи;

прогнозирование потребности в работниках и специалистах по укрупненным группам профессий и специальностей, по видам экономической деятельности и отдельным регионам, увязывание потребностей работодателей с объемами подготовки кадров необходимой квалификации через систему профессионального образования в целях сбалансированности спроса и предложения на рынке труда;

налаживание системы контроля качества образования, что будет способствовать реформированию профессионального образования с учетом потребностей рынка труда;

повышение эффективности профориентационной деятельности среди школьников с целью повышения их мотивации к избранию профессий, которые востребованы на рынке труда;

улучшение профессиональной ориентации и психологической поддержки населения;

развитие системы обучения персонала непосредственно на предприятиях, а также опережающего профессионального обучения работников, которые должны быть уволены, как важнейшего средства повышения их конкурентоспособности в условиях реструктуризации отдельных отраслей экономики;

обновление и совершенствование общероссийского классификатора профессий, что позволит унифицировать системы кодирования профессиональной деятельности с учетом международных классификаторов;

создание системы оценки качества работников, основанной на определении их компетенций и способности быстро реагировать на постоянные изменения требований к квалификации и профессиональной подготовке работников в соответствии с профессиональными стандартами;

разработка системы профессиональных стандартов, которая будет определять требования к уровню квалификации работников и учитывать качество и производительность выполняемых ими работ;

совершенствование профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработного населения с целью повышения его конкурентоспособности на рынке труда и возможности трудоустройства.

В контексте содействия занятости, стимулирования создания и сохранения рабочих мест, совершенствования социального партнерства на рынке труда:

совершенствование налогового законодательства России с целью снижения налоговой нагрузки на работодателей и стимулирования создания рабочих мест в перспективных отраслях экономики;

реализация инвестиционных, отраслевых, региональных и других программ, предусматривающих меры по созданию, модернизации и сохранению рабочих мест;

разработка показателей, отражающих движение экономически активного населения в территориально-отраслевом аспекте;

обеспечение социального планирования на предприятиях и в отраслях экономики, которые реструктурируются;

поддержка предпринимательства и самозанятости населения, что будет способствовать созданию новых рабочих мест, развитию инфраструктуры;

развитие социального партнерства и обеспечение взаимодействия органов исполнительной власти, работодателей и профсоюзов в обсуждении существующих проблем в сфере занятости населения на региональных рынках труда;

содействие созданию в организациях, в которых предусматривается высвобождение работников, пунктов для консультирования перед увольнением и содействие в трудоустройстве данных работников;

организация общественных работ с целью обеспечения временной занятости высвобождаемых работников.

В сфере обеспечения эффективной деятельности государственной службы занятости:

обеспечение эффективной деятельности центров занятости с гражданами, которых должны уволить, с целью их трудоустройства;

совершенствование государственной службой занятости существующих технологий работы по предоставлению услуг безработному населению;

внедрение действенного информационного обеспечения государственной службы занятости, обеспечение открытого доступа к имеющейся информации для клиентов центров занятости;

введение для работодателей платных услуг, которые предоставляет государственная служба занятости.

С целью широкого информирования населения о возможностях службы занятости о предоставлении социальных услуг и материального обеспечения, а также обеспечения потребности работодателей в рабочей силе необходимым является:

совершенствование системы информационной поддержки государственной политики занятости, сбора и анализа информации о спросе и предложении экономически активного населения;

информирование всех заинтересованных граждан о состоянии рынка труда, спросе и предложении экономически активного населения через средства массовой информации, телевидение, радио и специализированные периодические издания государственной службы занятости;

координация проведения научных исследований актуальнейших проблем рынка труда;

совершенствование существующих, разработка и реализация новых программ по созданию условий для обслуживания безработных граждан;

постоянная корректировка и совершенствование системы материальных выплат зарегистрированным безработным.

Современное существенное повышение уровня занятости в секторе услуг требует разработки и реализации направлений активной политики на рынке труда,

направленной на быстрое реагирование на изменения в спросе и предложении на высококвалифицированных кадров, способных обеспечить эффективное использование полученных знаний, умений и навыков. Поэтому актуальным вопросом является обеспечение территориальной и профессионально-квалификационной сбалансированности на рынке труда. Также необходимым является постоянное обновление знаний, умений и навыков в течение всего трудового периода работника.

Международный опыт свидетельствует о том, что нужно иметь несколько программ стимулирования самозанятости, которые рассчитаны как на поддержку социально уязвимых категорий (недостаточно конкурентоспособных), так и на конкурентоспособных, временно работающих лиц, обладающих высокой квалификацией и опытом работы, которые в дальнейшем способны развивать предпринимательскую инициативу и создавать новые рабочие места [155].

Для службы занятости целесообразным является внедрение таких направлений совершенствования деятельности по поддержке и развитию предпринимательства среди безработных: проведение мониторинга субъектов предпринимательской деятельности, которые открыли собственное дело с помощью службы занятости и проявляют высокую экономическую устойчивость, способность к дальнейшему развитию и генерированию новых рабочих мест; критерии отбора претендентов, желающих открыть собственное дело (особое внимание должно уделяться выяснению у претендентов наличия твердой мотивации к созданию собственного индивидуального предприятия); анализ экономических бизнес-ниш и перспективных бизнес-идей благоприятных к развитию самозанятости в регионе; стимулирование предпринимателей малого бизнеса, которые начинают собственное дело в сфере экономической деятельности, связанной с производственным характером; расширение круга партнеров, с целью создания единого информационного пространства для поддержки и роста предпринимательской инициативы.

Таким образом, поддержка субъектов малого и среднего предпринимательства должна осуществляться путем предоставления развитию

малого и среднего бизнеса статуса реального приоритета в деятельности местных органов власти, формирования механизма действующего партнерства между органами власти и бизнесом, консолидации усилий органов власти и общественных объединений предпринимателей в вопросах поддержки, защиты прав и интересов малого и среднего бизнеса, совершенствования регуляторной среды, системы предоставления административных услуг и выдачи документов разрешительного характера, поиска новых финансовых инструментов для развития бизнеса и привлечения международной донорской помощи, развития инфраструктуры поддержки малого и среднего бизнеса, расширения системы профессионального образования и подготовки кадров для сферы предпринимательства, создания условий для активизации его инвестиционно-инновационной деятельности.

Основными направлениями развития малого и среднего предпринимательства должны стать:

упорядочение нормативного регулирования предпринимательской деятельности: проведение общественных слушаний, круглых столов, заседаний совещательных органов при местных органах исполнительной власти по обсуждению проектов регуляторных актов; проведение общественной экспертизы регуляторных актов органов местного самоуправления и общественных слушаний по ее результатам; предоставление полного комплекса административных, консультационных и информационных услуг налогоплательщикам Ростовской области; осуществление мониторинга работы органов государственного надзора (контроля) [46];

финансово-кредитная и инвестиционная поддержка, создание новых рабочих мест; организация «круглых столов» по вопросам инвестирования, финансирования с участием представителей малого и среднего бизнеса; поиск новых финансовых инструментов для развития бизнеса, расширения видов финансовой поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства; создание площадок для постоянного взаимодействия бизнеса, власти и общественности; определение местными органами власти приоритетных видов

деятельности для каждой территории, которые могут быть развиты с помощью малого и среднего бизнеса; организация участия субъектов малого предпринимательства в региональных, межрегиональных и международных ярмарках, выставках; проведение научно-практических конференций, фестивалей, форумов по вопросам развития предпринимательства; стимулирование безработных к открытию собственного дела;

ресурсное и информационное обеспечение, развитие инфраструктуры поддержки предпринимательства: создание регионального информационного центра малого предпринимательства, обеспечивающего доступ к международным банкам данных; проведение работы по разъяснению норм налогового законодательства, прежде всего, с использованием Интернет-ресурса; развитие предпринимательского потенциала студенческой молодежи; совершенствование работы действующих и содействие созданию новых объектов инфраструктуры поддержки предпринимательства.

В таких условиях актуальным является упрощение условий для ведения бизнеса; совершенствование государственного надзора (контроля) в сфере хозяйственной деятельности; привлечение финансово-кредитных ресурсов в сферу малого и среднего предпринимательства; стимулирование инвестиционной и инновационной активности в сфере малого и среднего предпринимательства; привлечение субъектов малого и среднего бизнеса к участию в национальных и региональных проектах; повышение уровня социальной ответственности малого и среднего предпринимательства; обеспечение ресурсной, информационной поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства; обеспечение повышения квалификации и подготовки кадров для сферы малого и среднего бизнеса; развитие предпринимательского потенциала студенческой молодежи; создание условий для развития инфраструктуры поддержки малого и среднего бизнеса. Реализация предложенных направлений будет способствовать восстановлению предпринимательской активности населения и стабилизации рынка труда.

В контексте регулирования рынка труда необходимым также является повышение конкурентоспособности наиболее уязвимой категории – молодежи. Она обладает необходимым инновационным потенциалом, реализация которого может существенно улучшить экономическое и социальное состояние общества. В этом контексте исследование проблем занятости молодежи, поиск путей их решения являются крайне важными и актуальными.

Основными этапами работы по содействию занятости молодежи, повышению уровня ее конкурентоспособности можно определить следующие: применение активных мер содействия занятости; формирование активного поведения на рынке труда; профориентационное сопровождение молодежи на рынке труда; обучение навыкам эффективной самопрезентации; расширение диалога с социальными и международными партнерами в сфере активизации поведения молодежи на рынке труда.

Следует заметить, что конкурентоспособность молодежи состоит не только из профессиональных знаний и квалификации, а формируется из мотивации к достижению более общих навыков: организационных, коммуникативных, работе в команде, принятия решений, уверенности в себе. Эти навыки согласно мнению работодателей наиболее востребованы, а формируются они посредством участия в молодежных, волонтерских, общественных организациях и путем привлечения молодежи к стажировке.

Для расширения возможностей трудоустройства молодежи, построения эффективной системы профориентационной работы Службы занятости населения Ростовской области в рамках мероприятий по профориентации необходимо усилить следующие направления:

1. Опережающая работа с учащейся молодежью общеобразовательных школ, их родителями и педагогами. Цель указанной работы – активизация профессионального самоопределения человека на основе четкого представления своего профессионального потенциала (интересы, склонности, способности) и требований регионального рынка труда. Методы: профинформирование, профконсультирование с применением (или без применения) психодиагностики.

В практике службы занятости Ростовской области (в частности, центра занятости населения г. Ростов-на-Дону) есть давняя традиция – проведение профориентационных мероприятий, таких, как: уроки выбора профессий, профессиографические встречи, уроки реальной трудовой жизни, дни карьеры, профориентационные семинары (вебинары), дни открытых дверей, ярмарки профессий.

2. Технология планирования карьеры, а именно: создание Портфолио карьерного продвижения. Актуальное направление для студенческой молодежи. Портфолио предполагает построение эффективных шагов по развитию карьеры выпускников вузов и самопрезентации молодых специалистов работодателю. Цель – убедить потенциального работодателя в своей перспективности. В план мероприятий по развитию системы профессиональной ориентации и общественно полезной деятельности обучающихся Ростовской области на 2017-2018 уч. г. была включена организация работы по созданию портфолио обучающихся (учета достижений) общеобразовательных учреждений в целях их дальнейшего профессионального самоопределения и формирования индивидуальной траектории развития.

3. Формирование навыков самопрезентации у молодежи путем привлечения их к тренингам по технике поиска работы. Действенный инструмент для безработной молодежи. В этом направлении в службе занятости Ростовской области есть определенные наработки и внедрены новые формы работы – видео-резюме, онлайн-собеседование.

Видеорезюме – это разновидность резюме, которое позволяет работодателям получать основную информацию о претенденте и принять решение о назначении собеседования. По соглашению лица видео-резюме хранится в, так называемом, «банке видеорезюме» и демонстрируется потенциальному работодателю.

Онлайн-собеседование является современным и инновационным инструментом сотрудничества работодателя с претендентом на вакансию, и обеспечивает оперативность, экономию времени и средств. С помощью онлайн-

собеседования работодатель может ускорить первый этап отбора и обеспечить более эффективное и оперативное трудоустройство необходимого для предприятия сотрудника.

Сейчас усилиями только одной службы занятости справиться относительно всеобъемлющего прогнозирования тенденций на рынке труда и обеспечения занятости трудоспособного населения, особенно молодежи, крайне сложно. Развитию системы социальной поддержки молодежи и привлечению ее к экономической активности способствует реализация государственной политики занятости на местах в соответствии с требованиями Федерального Закона «О занятости населения в Российской Федерации», мероприятий Программы занятости населения Ростовской области и мероприятий по поддержке и развитию предпринимательской инициативы среди безработной молодежи.

Вообще реализация мероприятий по решению проблемы занятости молодежи на рынке труда должна носить комплексный характер и реализовываться на разных уровнях:

на уровне государства: создание рабочих мест; стимулирование работодателей к приему на работу молодых специалистов; формирование государственного заказа на обучение в зависимости от потребностей экономики, а не от возможностей образовательных учреждений;

на региональном уровне: проведение профориентации молодежи с учетом региональных особенностей рынка труда; создание информационно-консультационных центров и центров построения карьеры; углубление сотрудничества учебных заведений с работодателями региона;

на уровне семьи: помощь родителям по формированию у ребенка представления о сознательном и правильном выборе профессии; стимулирование желания ребенка к обучению и развитию.

Необходимым также является внедрение методических подходов к сбалансированию спроса и предложения на рынке труда, то есть сокращение разрыва между спросом и предложением, увеличение занятости трудоспособного населения. Указанный процесс требует достоверной информации о рынке труда,

которая может быть получена в результате мониторинга и прогнозирования спроса и предложения на рынке труда, а также обеспечения эффективной политики и мероприятий по сокращению дисбаланса рынка труда, основанных на полученной информации.

К большому сожалению, в России на региональном уровне и до сих пор не создана единая система прогнозирования спроса на рынке труда, в результате чего происходит профессионально-квалификационный дисбаланс. Таким образом, самой первой задачей в повестке дня правительства и службы занятости встает проведение мониторинга рынка труда и разработка прогнозной программы спроса на рабочую силу в профессионально-квалификационном, половозрастном и территориальном разрезах.

Реализация предложенных подходов будет способствовать формированию механизма регулирования рынка труда Российской Федерации с учетом перспектив трансформационных изменений, представленного на рис. 3.2.

Основной целью предложенной структуры комплексного механизма является достижение профессионально-квалификационного баланса, обеспечение высокого уровня конкурентоспособности населения на рынке труда, установление качественных параметров спроса и предложения на рынке труда, формирование структурно сбалансированной сферы занятости.

Предложенные принципы позволяют определить общие признаки механизма регулирования рынка труда России:

комплексность – разветвленность структуры и разнообразие взаимосвязанных составляющих механизма, направленных на регулирование рынка труда;

системность – целенаправленное взаимодействие всех составляющих механизма, его субъектов и объектов;

гибкость и адаптивность – несущественные изменения составляющих механизма под влиянием экзогенных и эндогенных факторов;

законность – соответствие отношений на рынке труда существующему нормативно-правовому обеспечению, которое формируется в результате

соблюдения всеми субъектами социально-трудовых отношений нормативных и законодательных актов;

открытость – информация о состоянии, функционировании, регулировании и развитии рынка труда является открытой, население страны имеет к ней свободный доступ, то есть может свободно использовать и делиться указанной информацией;

сбалансированность – такое развитие страны и ее регионов, когда экономический рост, материальное производство и потребление, а также другие виды деятельности общества непосредственно влияют и согласовываются с функционированием, регулированием и развитием рынка труда;

структурированность – предусматривает определение составляющих механизма, выделение основных его элементов и взаимосвязи между ними, определяющих основные характеристики и особенности его функционирования;

ответственность – обязывает субъектов механизма нести юридическую и моральную ответственность за принимаемые решения по определению мероприятий и направлений регулирования рынка труда;

контроль – предоставление определенным учреждениям полномочий по проверке, учету, наблюдению за поведением управляемой системы (рынком труда) с целью обеспечения оптимального ее функционирования;

достоверность – цели функционирования механизма должны быть четко определенными и формироваться с учетом возможных угроз;

действенность – предполагает, что предложенный механизм должен базироваться на выборе наиболее эффективного решения проблемы регулирования рынка труда и достижении сбалансированности рынка образовательных услуг и рынка труда с учетом анализа максимально возможных альтернативных вариантов его реализации.

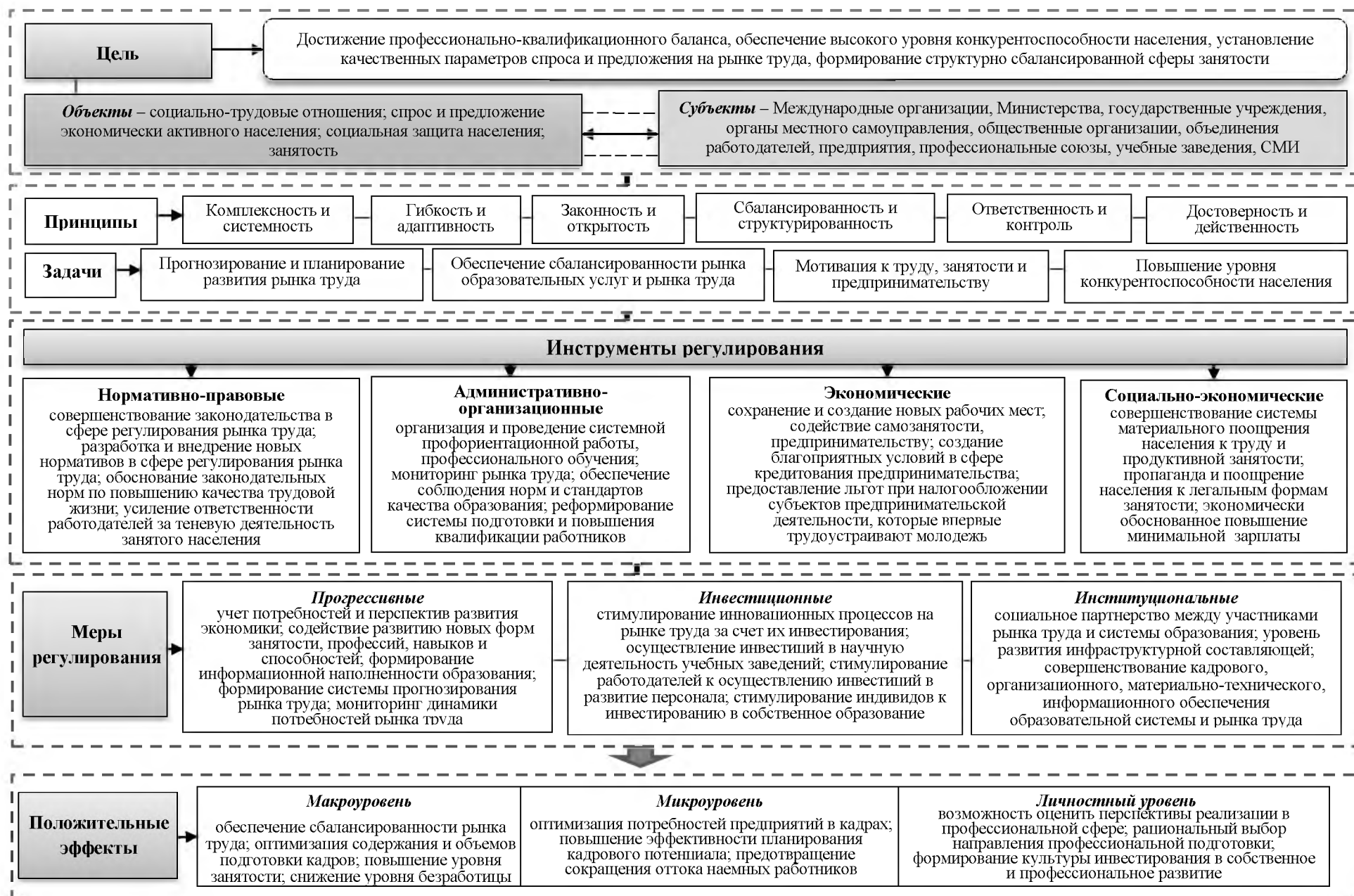


Рисунок 3.2 – Структура комплексного механизма регулирования рынка труда

Указанные принципы позволяют определить предложенный механизм как совокупность взаимосвязанных составляющих элементов, направленных на обеспечение эффективного регулирования рынка труда и достижение сбалансированности рынка образовательных услуг и рынка труда, которые базируются на основе определенных принципов, направленных на реализацию определенных процессов с помощью использования специальных инструментов, методов и рычагов управленческого воздействия.

Определены следующие задачи структуры комплексного механизма: обеспечение сбалансированности рынка образовательных услуг и рынка труда; прогнозирование и планирование развития рынка труда; содействие сбалансированию спроса и предложения на рынке труда; обеспечение рационального распределения и полноты использования рабочей силы; расширение возможностей для самофинансирования бизнеса; совершенствование системы подготовки и переподготовки кадров; обеспечение оптимального сочетания личных пожеланий и общественных потребностей; повышение мотивации к труду, занятости и предпринимательству; повышение уровня конкурентоспособности населения; содействие росту профессионализма личности; эффективное использование трудового потенциала.

Субъектами структуры комплексного механизма регулирования рынка труда выступают международные организации, министерства, государственные учреждения, органы местного самоуправления, которые формируют государственную политику и оказывают влияние на социальные процессы на рынке труда и в сфере трудовых отношений, в соответствии с делегированными им полномочиями, а также общественные организации, объединения работодателей, предприятия, профессиональные союзы, учебные заведения, средства массовой информации.

Объектами структуры комплексного механизма регулирования рынка труда являются социально-трудовые отношения; спрос и предложение экономически активного населения; социальная защита населения; занятость.

Инструменты регулирования рынка труда условно можно разделить на нормативно-правовые, административно-организационные, экономические и социально-экономические.

Нормативно-правовыми инструментами выступают: совершенствование законодательства в сфере регулирования рынка труда; разработка и внедрение новых нормативов в сфере регулирования рынка труда; обоснование законодательных норм по повышению качества трудовой жизни; усиление ответственности работодателей за теневую деятельность занятого населения.

Административно-организационными инструментами являются: организация и проведение системной профориентационной работы, профессионального обучения; мониторинг рынка труда; обеспечение соблюдения норм и стандартов качества образования; реформирование системы подготовки и повышения квалификации работников.

На трудовые отношения, на величину спроса и предложения влияют административные рычаги, которые зависят от правовых рычагов. Например, режим труда и отдыха регламентируется законодательством, но это обратнопропорционально влияет на величину спроса, то есть на количество рабочих мест. Сокращение продолжительности максимального рабочего времени создает дополнительные рабочие места. Такая мера имеет как преимущества, так и недостатки. Создание дополнительных рабочих мест обеспечивает снижение безработицы, что является преимуществом такого административного мероприятия, но это может негативно отразиться на экономике в целом. Наибольшее внимание следует уделять интегрированию инвалидов в общество путем создания соответствующих рабочих мест. Такая специализированная административная мера регулирования также имеет свои преимущества и недостатки. Работодатели негативно относятся к найму на работу недостаточно квалифицированной рабочей силы (инвалида), которая может не иметь опыта работы и имеет проблемы со здоровьем, но экономическое поощрение предпринимателей со стороны государства сглаживает недовольство работодателей.

С помощью организационно-административных рычагов механизма государственного регулирования рынка труда необходимо ввести постоянный мониторинг рынка труда, осуществлять прогнозные исследования на перспективу, налаживать сотрудничество отечественного рынка труда с мировым рынком труда, совершенствовать информационную обеспеченность на внутреннем рынке. На наш взгляд, здесь нужна опережающая политика государства, которая будет базироваться на прогнозировании и изучении спроса на определенные профессии в будущем, а также на основе анализа тенденций развития мировой и отечественной экономики. Функция стратегического планирования закреплена в Федеральном законе «О стратегическом планировании в Российской Федерации» [135] и заключается в разработке стратегий, планов и программ социально-экономического развития как на уровне страны, так на уровне субъектов РФ. По мнению ряда исследователей, изучение общероссийского рынка труда в разрезе структуры профессиональной подготовки, рабочей силы по профессиям и специальностям нецелесообразно в силу значительной дифференциации социально-экономического развития регионов. На региональном же уровне подобные исследования вполне уместны, а их результаты должны стать важным основанием для реализации эффективной политики занятости на уровне субъектов РФ [3]. На уровне региона ключевой задачей стратегического планирования является выбор приоритетов социально-экономического развития, направленных на эффективное использование имеющихся в регионе резервов [27], при этом именно в зоне разбалансированности регионального рынка труда сосредоточены резервы достижения максимального возможного уровня соответствия спроса и предложения рабочей силы [81]. Согласованность государственных, региональных и частных интересов в социально-трудовой сфере обеспечивается на региональном уровне, поэтому в контексте регулирования регионального рынка труда речь может идти о планировании действий регионального правительства по обеспечению сбалансированности рынка труда в долгосрочной перспективе. При этом необходимо сосредоточить внимание на следующих аспектах: какого качества и откуда будут поступать

новые трудовые ресурсы на региональный рынок труда, достаточно ли рабочей силы будет в долгосрочной перспективе, какие факторы повлияют на увеличение или сокращение ее предложения, в какой степени может быть достигнута сбалансированность рынка труда [33 с. 222].

Достаточно многообразными являются экономические инструменты регулирования рынка труда: сохранение и создание новых рабочих мест; содействие самозанятости, предпринимательству; создание благоприятных условий в сфере кредитования предпринимательства; предоставление льгот при налогообложении субъектов предпринимательской деятельности, которые впервые трудоустраивают молодежь. Все это влияет на создание и модернизацию рабочих мест, а именно на спрос рынка труда.

Социально-экономическими инструментами выступают: совершенствование системы материального поощрения населения к труду и продуктивной занятости; пропаганда и поощрение населения к легальным формам занятости; экономически обоснованное повышение минимальной заработной платы.

Меры регулирования рынка труда разделены на три группы: прогрессивные, инвестиционные и институциональные. Прогрессивными факторами являются: учет потребностей и перспектив развития экономики; содействие развитию новых форм занятости, профессий, навыков и способностей; формирование информационной наполненности образования; мониторинг изменений требований рынка труда к квалификации кадров и качеству рабочих мест; формирование системы прогнозирования потребностей рынка труда.

Инвестиционные факторы: стимулирование инновационных процессов на рынке труда за счет их инвестирования; осуществление инвестиций в научную деятельность учебных заведений; стимулирование работодателей к осуществлению инвестиций в развитие персонала; стимулирование индивидов к инвестированию в собственное образование.

Институциональные факторы: социальное партнерство между участниками рынка труда и системы образования; уровень развития инфраструктурной

составляющей; развитие государственно-частного партнерства; совершенствование кадрового, организационного, материально-технического, информационного обеспечения образовательной системы и рынка труда.

Критериями эффективности предложенного механизма выступают: повышение уровня национального дохода и социальных показателей; обеспечение инновационной активности; преодоление профессионально-квалификационного дисбаланса на рынке труда; эффективность труда и общественного воспроизводства; повышение производительности труда и качества продукции; рост качества трудовой жизни, создание безопасных условий труда; повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью; возможность развития личного капитала.

Следовательно, целесообразно предложить следующие приоритетные направления регулирования рынка труда в аспекте обеспечения его взаимодействия с образовательной системой: прогнозирование профессионально-квалификационной потребности рынка труда; развитие Национальной системы квалификаций; внедрение инноваций в образовательный процесс; формирование творческого потенциала и инновационной активности; развитие среди населения предпринимательства и самозанятости, стимулирование инициативности, обеспечение организационно-экономических, нормативно-правовых условий для развития молодежного бизнеса; распространение нестандартных форм занятости среди населения (частичная занятость, работа на дому и т.д.); предоставление возможностей безработному населению повышать квалификацию, получать другую специальность; повышение возможностей для профессионального развития индивида; содействие карьерному развитию работников, обеспечение их профессионального роста; содействие продуктивному использованию ресурсов труда; согласование потребностей рынка труда и рынка образовательных услуг, подготовка высококвалифицированных кадров; повышение качества ресурсов труда, обеспечение их непрерывного обучения.

Положительными эффектами от реализации предложенного механизма регулирования рынка труда являются:

на макроуровне – обеспечение сбалансированности рынка труда, оптимизация содержания и объемов подготовки кадров, повышение уровня занятости; снижение уровня безработицы; усовершенствование программ занятости населения в аспекте содействия достижению профессионально-квалификационного баланса на рынке труда;

на микроуровне – оптимизация потребностей предприятий в кадрах, повышение эффективности планирования кадрового потенциала, предотвращение сокращения оттока наемных работников; уменьшение затрат на переобучение персонала;

на личностном уровне – возможность оценить перспективы реализации в профессиональной сфере, рациональный выбор направления профессиональной подготовки, формирование культуры инвестирования в собственный образовательный и профессиональный рост; повышение уровня конкурентоспособности на рынке труда.

Реализация предложенной структуры комплексного механизма также будет способствовать формированию ресурсов труда высокого качества, а именно: повышению уровня их квалификации, профессиональных навыков, опыта работы, обеспечению высокого уровня инновационности, мобильности, адаптированности работников. Необходимость повышения качества ресурсов труда в современных условиях развития экономики обусловлена изменениями в профессионально-квалификационной структуре работников, в содержании и характере труда. Повышение научно-технического и инновационного уровня экономики также будет существенным результатом внедрения структуры комплексного механизма регулирования рынка труда.

3.3. Модель оценки потребности региона в трудовых ресурсах с учетом циклического развития экономики

Построение прогностических моделей рынка и воспроизведение динамики процесса экономического развития возможно путем применения:

методов поведенческой экономики;
имитационного моделирования;
сценарного прогнозирования;
генетических алгоритмов [30; 70].

Наиболее распространенным методом выступает имитационное моделирование (системная динамика, агентное моделирование), которое позволяет отображать и обрабатывать управленческие ситуации практически неограниченной сложности.

Имитационное моделирование выступает действенным инструментом решения задач анализа, оценки и прогнозирования поведения сложных систем с конца XX в., возникновение и распространение которого связано с развитием электронной вычислительной техники [68; 104]. Основу метода составляет упрощенное воспроизведение поведения исследуемой системы на основе результатов анализа наиболее существенных взаимосвязей между ее элементами. Главное назначение состоит в создании широких возможностей для проведения экспериментов в исследуемой предметной области на виртуальном симуляторе (англ. Simulation modeling). В научной литературе выделяют три основных направления имитационного моделирования – системно-динамическое¹, дискретное² и агентное³.

Системно-динамическое моделирование основано на построении графических диаграмм причинно-следственных взаимосвязей между составными элементами системы во времени [109; 227]. По данному методу моделируемые объекты рассматриваются как динамические информационные системы, которые

¹ Метод предложен Дж. Форрестером в 1950 г. для моделирования сценариев развития на уровне предприятия, города и мира. Дальнейшее развитие осуществляется в исследованиях Д. Медоуз (исследование динамики мира) [114] и др.

² Подход разработан Дж. Гордоном в 1960-х гг., Наиболее распространен в сферах логистики, системы массового обслуживания, транспортных и производственных системах.

³ Относительно новое направление моделирования, получивший широкое распространение после 2000 г.

состоят из резервуаров (уровней накопителей), связанных между собой управляемыми потоками⁴.

Использование системно-динамических микромиров-симуляторов с четкой структурой и несколькими постоянными причинно-следственными взаимосвязями позволяет рассчитывать возможные сценарии развития событий и прогнозировать последствия внешнего вмешательства в их функционирование в долгосрочном периоде. Таким образом, системно-динамическое моделирование наиболее точно и полно помогает понять сущность причинно-следственных процессов между объектами и явлениями, которые происходят.

Схема процедуры системно-динамического моделирования приведена на рис. 3. 3. Процесс системно-динамического моделирования является итеративным, а не дискретным. С любого этапа можно вернуться к ранее завершеному и исправить возникшие ошибки или внести уточнения. Это связано с тем, что модель никогда не может полностью отобразить реальный мир, поэтому в любую модель можно внести коррективы и подвергнуть ее изменениям, которые отразятся на результатах моделирования.

На этапе анализа проблемы и постановки задачи следует помнить, что основной целью моделирования является построение адекватной модели. Одной из основных проблем является определение количества переменных, которые должны быть включены в модель. Излишние переменные приведут к излишней сложности, а недостаток переменных скажется на адекватности отображения моделью реального мира. На этом шаге определяются границы модели системной динамики, уровень детализации, который зависит от целей моделирования.

⁴ Тип переменной, которая аккумулирует изменения; может отражать физические и нематериальные активы, значение изменяется под влиянием потоков. Потоки предназначены для реализации представления о количестве чего-либо, что переносится между переменными уровнями. Уровни отражают состояние моделируемой системы, потоки - движение.

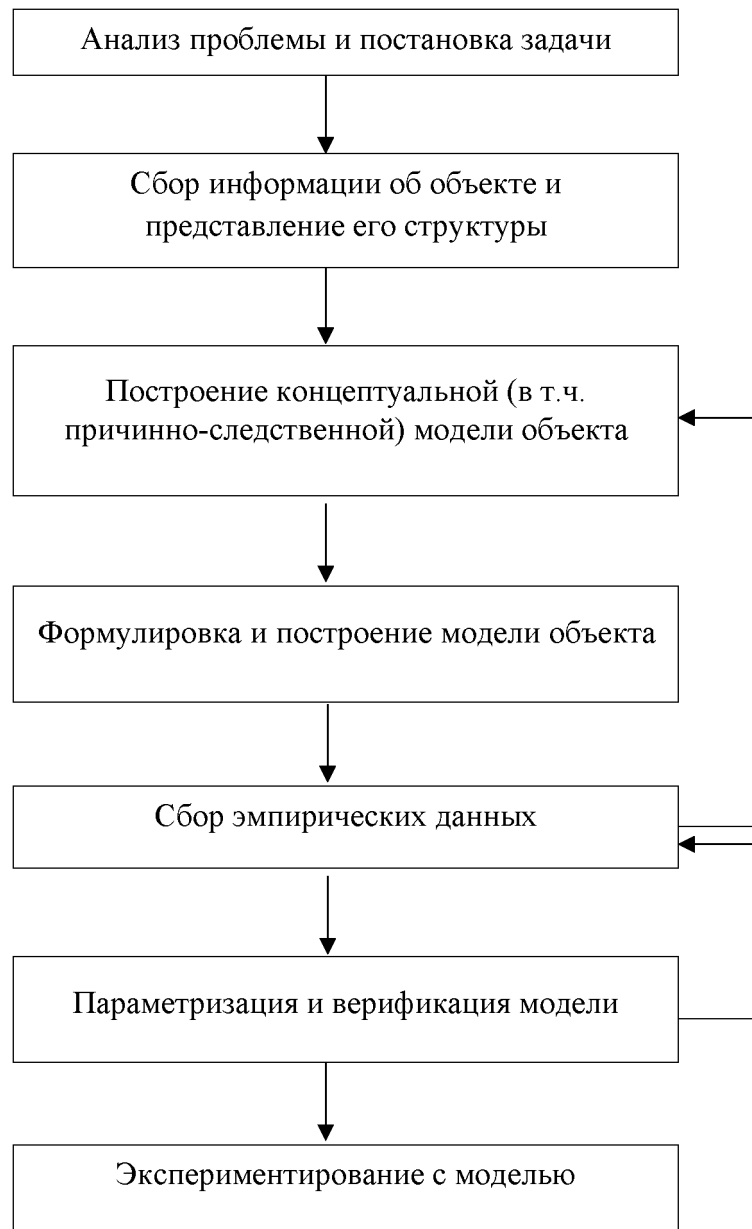


Рисунок 3.3 – Процесс построения системно-динамической модели

На этапах сбора информации и создания динамической гипотезы (каузальной модели) строятся причинно-следственная и потоковая диаграммы, позволяющие анализировать не только взаимосвязи между переменными, но и причинные связи (рис. 3.4). Также начинается исследование влияния обратных связей на наблюдаемое поведение.

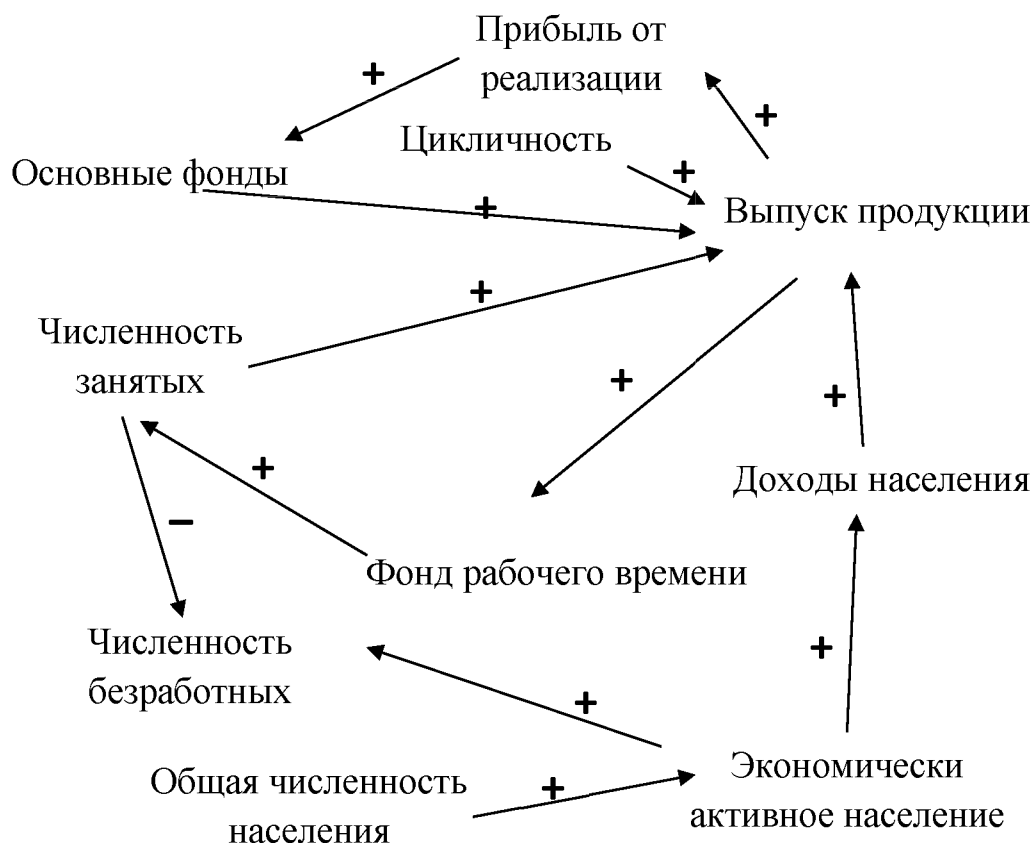


Рисунок 3.4 – Диаграмма причинно-следственных связей показателей модели оценки потребности региона в трудовых ресурсах

Согласно данной диаграмме выпуск продукции обусловлен основными фондами и численностью работников. Кроме того, на выпуск продукции влияет соответствующая фаза цикла, которая может либо увеличивать спрос на продукцию отрасли, либо уменьшать. Объем выпущенной продукции и спрос определяют объем реализации отрасли, которая обуславливает размеры прибыли и инвестиций в основные фонды.

В свою очередь, численность занятых определяется фондом рабочего времени и влияет на сальдо трудовых ресурсов региона. На сальдо трудовых ресурсов региона влияет экономически активное незанятое население, которое определяется через общее экономически активное население. Составлена структурно-логическая схема модели оценки потребности региона в трудовых ресурсах (рис. 3.5).



Рисунок 3.5 – Структурно-логическая схема модели оценки потребности региона в трудовых ресурсах

На этапе построения имитационной модели выделенные взаимосвязи переводятся в математические уравнения на основе диаграммы причинно-следственных связей.

Пусть выпуск продукции i -й отрасли в периоде t определяется следующим образом:

$$Q_t^i = f_1(K_t^i, L_t^i), \quad (3.1)$$

где K_t^i – средняя стоимость основных фондов i -й отрасли в периоде t ; ден. ед.;

L_t^i – среднесписочная численность занятых в i -й отрасли в периоде t , чел.

Для описания данной зависимости предлагается использовать производственную функцию Кобба-Дугласа:

$$Q_t^i = A^i (K_t^i)^\alpha (L_t^i)^\beta, \quad (3.2)$$

где A, α, β – параметры производственной функции.

Объем реализованной продукции i -й отрасли в периоде t является функцией от следующих переменных:

$$Qr_t^i = \begin{cases} Q_t^i, & D_t^i C_t > Q_t^i \\ D_t^i C_t, & D_t^i C_t \leq Q_t^i \end{cases}, \quad (3.3)$$

где D_t^i – спрос на продукцию i -й отрасли в периоде t ; ден. ед;

C_t – значение циклической компоненты в периоде t .

При этом спрос на продукцию i -й отрасли в периоде t определяется как следующая функция⁵:

$$D_t^i = f_2(T_t^i, QT_t, w_t), \quad (3.4)$$

где T_t^i – объем экспортных рынков для продукции i -й отрасли в периоде t ; ден. ед.;

QT_t – суммарный объем производства в регионе в периоде t ; ден. ед.;

w_t – доходы населения региона в периоде t , ден. ед.

Средняя стоимость основных фондов i -й отрасли в периоде t определяется следующим образом:

$$K_t^i = K_0^i + \int_0^T I_t^i dt - \int_0^T Am_t^i dt, \quad (3.5)$$

где I_t^i – инвестиции в основные фонды i -й отрасли в периоде t ; ден. ед.;

Am_t^i – амортизационные отчисления в i -й отрасли в периоде t , ден. ед.

Инвестиции в основные фонды i -й отрасли в периоде t определяются следующим образом:

$$I_t^i = f_3(P_t^i), \quad (3.6)$$

где P_t^i – прибыль в i -й отрасли в периоде t , определяемая как $P_t^i = f_4(Q_t^i)$, ден. ед.

В свою очередь, амортизационные отчисления в i -й отрасли зависят от нормы амортизации (N^i) и определяются:

$$Am_t^i = K_{t-1}^i N^i, \quad (3.7)$$

⁵ Конкретный вид функции определяется с помощью регрессионного анализа (приложение Б)

Среднесписочная численность занятых в i -й отрасли в периоде t определяется как:

$$L_t^i = L_0^i + \int_0^T Dr_t^i dt - \int_0^T U_t^i dt, \quad (3.8)$$

где Dr_t^i – дополнительная численность работников, необходимых в i -й отрасли в периоде t ; чел.

U_t^i – количество уволенных в i -й отрасли в периоде t , чел.

Дополнительная численность работников, необходимых в i -й отрасли в периоде t :

$$Dr_t^i = \begin{cases} Del_t^i / Fr \max_t^i, & Del_t^i < 0 \\ 0 & \end{cases}, \quad (3.9)$$

где Del_t^i – разница между максимальным и фактическим фондом рабочего времени в i -й отрасли в периоде t :

$$Del_t^i = Fr \max_t^i - Fr_t^i,$$

$Fr \max_t^i$ – максимальный фонд рабочего времени в периоде t ; часов;

Fr_t^i – фактический фонд рабочего времени в i -й отрасли в периоде t , часов.

Фактический фонд рабочего времени определяется с помощью коэффициента трудоемкости (k^i) производства в отрасли:

$$Fr_t^i = Q_t^i k^i \quad (3.10)$$

Тогда как максимальный фонд рабочего времени зависит от количества рабочих дней (T) и средней продолжительности рабочего дня (d) в периоде t :

$$Fr \max_t^i = T_t d_t \quad (3.11)$$

Количество уволенных определяется следующей зависимостью:

$$U_t^i = \varphi L_{t-1}^i, \quad (3.12)$$

где φ – коэффициент уволенных работников.

Средняя заработная плата является функцией от следующих переменных:

$$\bar{Z}_t^i = f_5(Q_t^i, mz_t), \quad (3.13)$$

где mz_t – размер минимальной заработной платы, установленный законодательно, ден. ед.

Исходя из этого фонд оплаты труда в i -й отрасли в периоде t равен:

$$FZ_t^i = L_t^i \bar{Z}_t^i \quad (3.14)$$

Доходы населения региона в периоде t являются функцией:

$$w_t = f_6(TFZ_t, P_t), \quad (3.15)$$

где TFZ_t – общий фонд оплаты труда в экономике региона в периоде t ; ден. ед.;

P_t – общая величина пенсионных и других социальных платежей в регионе в периоде t , ден. ед.

Предполагается, что структура населения региона представлена четырьмя возрастными группами (табл. 3.1). Таким образом, динамика численности населения описывается с помощью уравнения:

$$PL_t^v = PL_{t-1}^v + Rb_t^v - Rd_t^v + Rs_t^{v-1} - Rs_t^v, \quad (3.16)$$

где PL_t^v – численность населения в группе v , чел.;

Rb_t^v – численность родившихся в группе v , чел.;

Rd_t^v – численность умерших в группе v , чел.;

Rs_t^{v-1}, Rs_t^v – численность перешедших из одной возрастной группы в другую, чел.

Таблица 3.1 – Возрастная структура населения

Группа	Возраст, лет
1 группа	0-14
2 группа	15-34
3 группа	35-59
4 группа	старше 59

Таким образом, численность населения по 2 и 3 группе представляет собой экономически активное население. Разница между фактически занятым (L) и экономически активным населением может быть интерпретировано как предложение на рынке труда. Тогда как сумма необходимой дополнительной рабочей силы (Dr) по всем отраслям представляет собой спрос на рабочую силу со стороны реального сектора экономики. Следовательно, разница между спросом и предложением рабочей силы представляет собой сальдо рабочей силы в регионе.

Следующий этап построения имитационной модели – параметризация и верификация. Для параметризации модели были использованы данные, характеризующие экономику Ростовской области [192]. Оценка параметров уравнений осуществлялась с помощью регрессионного анализа. Предложенная модель была реализована в ППП Powersim Studio (см. Приложение В).

На этапе верификации происходит проверка адекватности построенной модели, при этом расчетные значения переменных должны максимально

соответствовать фактическим, а уравнения должны включать переменные только соответствующих единиц измерения. Анализ поведения модели подразумевает анализ чувствительности с целью улучшения механизма ее работы.

Как видно из приведенной табл. 3.2, построенная модель имеет высокую степень адекватности. Так, среднее абсолютное процентное отклонение для валового регионального продукта по Ростовской области не превышает 4% в среднем за 2012-2016 гг. Незначительное отклонение расчетных данных от фактических наблюдается и по остальным основным видам экономической деятельности.

Таблица 3.2 – Фактические и расчетные значения валового регионального продукта за 2012-2016 гг. по Ростовской области, млн. руб.

Показатель	Фактическое значение	Расчетное значение	Среднее абсолютное процентное отклонение, %
Валовой региональный продукт в основных ценах, в т.ч.	985198	955642	3
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	118050	115689	2
Добыча полезных ископаемых	9098	9462	4
Обрабатывающие производства	173370	171636	1
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	48016	47535	1
Строительство	84792	87336	3
Оптовая и розничная торговля	191014	189104	1
Транспорт и связь	92916	94775	2

Модель также продемонстрировала высокую точность в определении значений основных фондов (рис. 3.6). Среднее абсолютное процентное отклонение для данного показателя не превышает 4%. Что касается среднегодовой численности занятых за 2012-2016 гг. по Ростовской области, то среднее фактическое значение данного показателя отклоняется от модельного не более чем на 3% (см. табл. 3.3). Незначительное отклонение расчетных данных от фактических наблюдается и по остальным основным видам экономической деятельности.

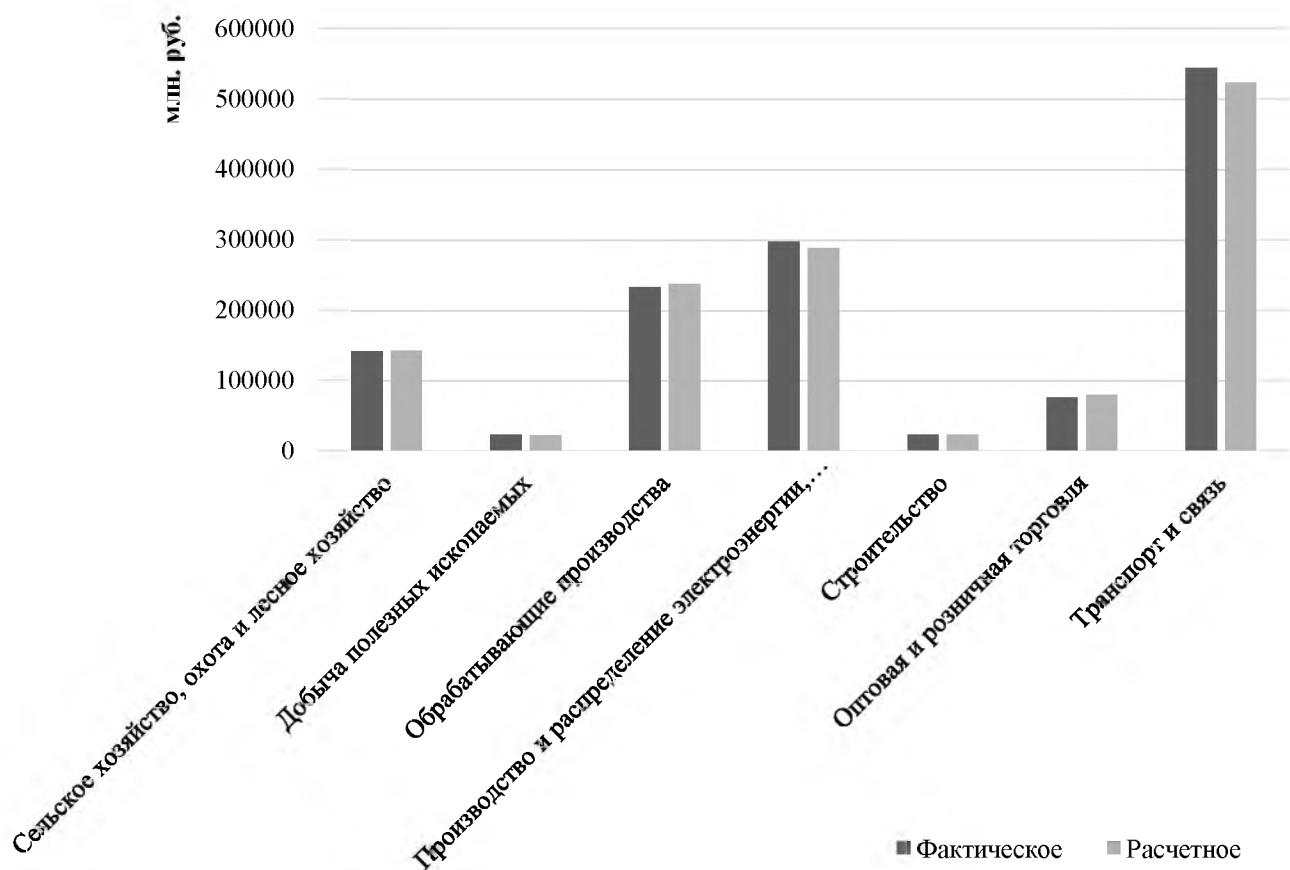


Рисунок 3.6 – Среднее фактическое и расчетное значение основных фондов за 2012-2016 гг. по Ростовской области, млн. руб.

Таблица 3.3 – Фактические и расчетные значения среднегодовой численности занятых за 2012-2016 гг. по Ростовской области, тыс. чел.

Показатель	Фактическое значение	Расчетное значение	Среднее абсолютное процентное отклонение
Среднегодовая численность занятых в экономике, в т.ч.	1921	1863	3%
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	251	241	4%
Добыча полезных ископаемых	13	13	2%
Обрабатывающие производства	246	238	3%
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	52	52	1%
Строительство	154	157	2%
Оптовая и розничная торговля	443	429	3%
Транспорт и связь	150	147	2%

Согласно проведенным расчетам, количество незанятых в регионе в 2016 г. составляет 388 тыс. чел., что на 3 тыс. чел. меньше, чем фактическое значение, которое в этом периоде составило 391 тыс. чел. (рис.3.7). Это также свидетельствует о высокой точности построенной модели.

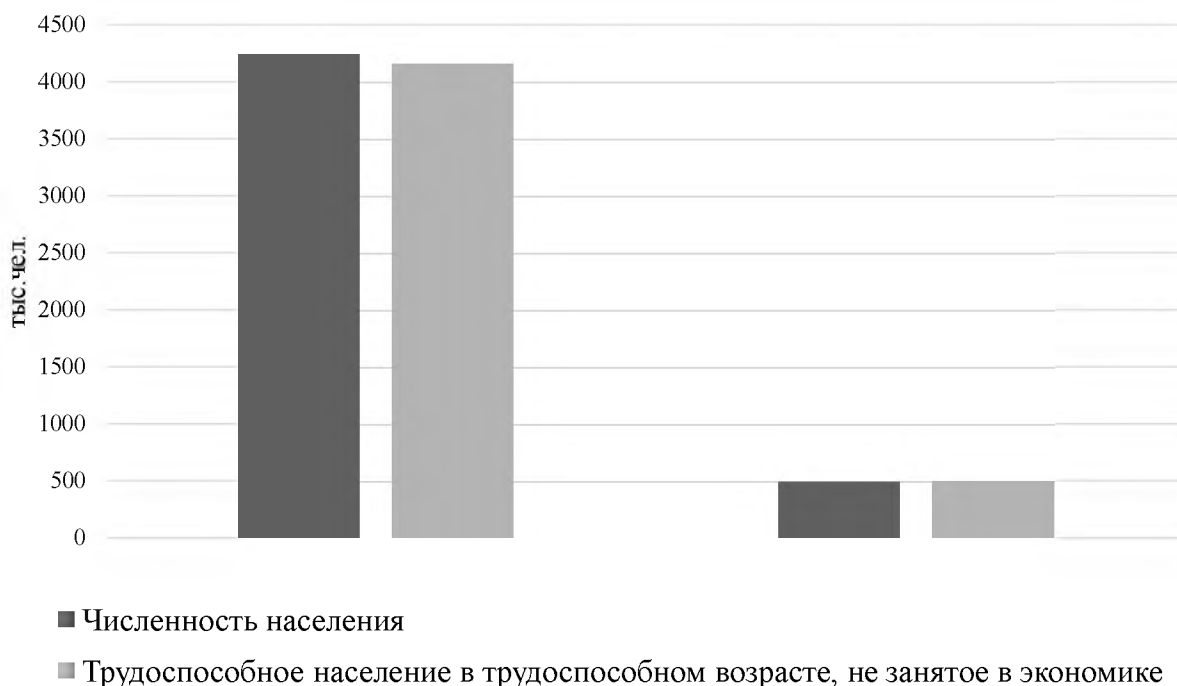


Рисунок 3.7 – Среднее фактическое и расчетное значение общей численности и незанятых в экономике за 2012-2016 гг. по Ростовской области, тыс. чел.

Для определения коэффициентов цикличности использован метод декомпозиции. Предполагается, что циклическая компонента представляет собой флуктуации значений данных вокруг линии тренда. Согласно данному методу исходный временной ряд может быть представлен как произведение следующих компонент:

$$Y = T \times C \times I, \quad (3.17)$$

где Y – исходные значения динамического ряда;

T – трендовая компонента;

C – циклическая компонента;

I – иррегулярная (случайная) составляющая временного ряда.

Таким образом, циклическая компонента определяется путем удаления из исходных данных трендовой и иррегулярной составляющих:

$$C = \frac{Y}{T \times I} \quad (3.18)$$

Для устранения иррегулярной составляющей данные, после устранения тренда, сглаживаются скользящей средней.

Рассчитанные согласно данному подходу коэффициенты цикличности⁶ для Ростовской области за рассматриваемый период приведены в табл. 3.4.

Таблица 3.4

Коэффициенты цикличности для Ростовской области за 2012-2016 гг.

Годы	2012	2013	2014	2015	2016
Коэффициент цикличности	1,02	0,99	0,97	1,02	1,01

Полученные данные позволяет утверждать, что построенная модель обладает высокой степенью достоверности и может быть использована в дальнейшем для оценки соотношения спроса и предложения на рынке труда в Ростовской области с учетом циклических колебаний.

Спрогнозируем с помощью полученной модели изменение валового регионально продукта для Ростовской области. Прогнозные значения приведены в табл. 3.5. Как видно из табл. 3.5 с учетом выявленной цикличности ожидается рост валового регионального продукта Ростовской области в среднем на 5% в год. При этом динамика по отраслям значительно будет разниться. Наибольшие темпы ожидаются в таких отраслях как добыча полезных ископаемых, обрабатывающие производства и производство и распределение электроэнергии, газа и воды. Наименьший прирост будет наблюдаться в строительстве и транспорте.

⁶ При расчете использовалась мультипликативная декомпозиция

Таблица 3.5 – Ожидаемые и прогнозные значения валового регионального продукта по Ростовской области, млн. руб.

Показатели	Ожидаемые значения		Прогнозные значения	
	2017	2018	2019	2020
Валовой региональный продукт в основных ценах, млн. рублей, в т.ч.	1264453	1301122	1398706	1503609
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	163594	175046	187299	200410
добыча полезных ископаемых	11681	12545	13474	14471
обрабатывающие производства	216566	232592	249803	268289
производство и распределение электроэнергии, газа и воды	57200	61432	65978	70861
строительство	110462	113776	117189	120705
оптовая и розничная торговля	227701	228384	235236	242293
транспорт и связь	108955	112223	115590	119058

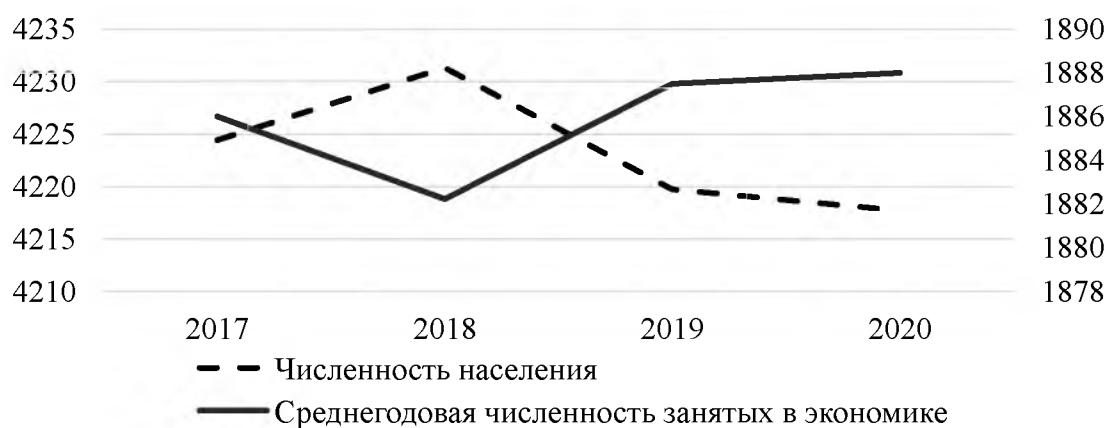


Рисунок 3.8 – Динамика показателей общей численности населения и численности занятых в экономике Ростовской области с учетом прогнозных значений, тыс. чел.

Как видно из рис. 3.8 прогнозируется негативная динамика в отношении численности населения области. Средний темп сокращения за данный период составит около 1%. При этом рост занятых в экономике составит менее 1% в год.

Это меньше ожидаемого роста в целом по экономике, что может быть обусловлено переходом к интенсивному типу производства и переходу к более эффективному использованию основных фондов предприятий.

Что касается динамики трудоспособного населения, то она приведена на рис. 3.9.

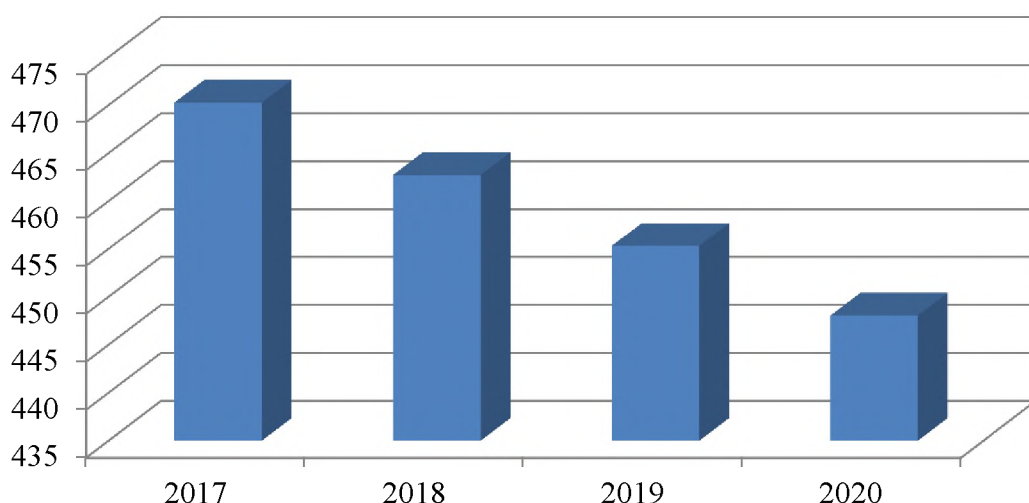


Рисунок 3.9 – Изменение численности трудоспособного населения в трудоспособном возрасте, незанятого в экономике, тыс. чел.

Как следует из рис. 3.9 численность трудоспособного населения будет сокращаться в среднем на 2 % в год, что вызвано сокращением общей численности населения.

Проведенные расчеты позволяют утверждать, что с учетом сложившихся тенденций в экономическом развитии и изменениях в структуре экономики в 2020 г. на рынке труда Ростовской области будет наблюдаться превышение предложения рабочей силы по сравнению со спросом на нее. Несмотря на то, что дополнительная потребность в работниках (без учета естественного выбытия) с учетом темпов экономического роста составит порядка 3 тыс. чел., численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте, незанятого в экономике, сократится менее чем на 10 тыс. чел. по сравнению с 2019 г. Таким образом, на рынке труда будет наблюдаться дисбаланс.

Выводы по разделу 3

Обобщение теоретических и прикладных результатов проведенного исследования формирует базу для обоснования новых подходов к решению вопроса по направлениям системной трансформации рынка труда в условиях цикличности экономического развития.

1. Для преодоления основных проблем на рынке труда, негативно влияющих на его функционирование и развитие, и возникших вследствие трансформационных сдвигов в экономике, предложена структурная схема регулирования современного рынка труда в условиях циклического развития экономики, которая определяет перспективные направления его регулирования.

2. С целью повышения эффективности функционирования рынка труда, научно-технического и инновационного уровня экономики, предложена структура комплексного механизма регулирования рынка труда, основной целью которой является достижение профессионально-квалификационного баланса, обеспечение высокого уровня конкурентоспособности населения на рынке труда, установление качественных параметров спроса и предложения на рынке труда, формирование структурно сбалансированной сферы занятости. Внедрение предложенной структуры будет способствовать формированию ресурсов труда высокого качества, а именно: повышению уровня их квалификации, профессиональных навыков, опыта работы, обеспечению высокого уровня инновационности, мобильности, адаптированности работников. Необходимость повышения качества ресурсов труда в современных условиях развития экономики обусловлена изменениями в профессионально-квалификационной структуре работников, в содержании и характере труда.

3. Доказано, что одним из перспективных направлений регулирования рынка труда является совершенствование системы мониторинга, формирование прогноза баланса трудовых ресурсов. В связи с этим построена модель оценки потребности региона в трудовых ресурсах с учетом циклического развития экономики на основе системно-динамического моделирования, которая позволяет

прогнозировать спрос на трудовые ресурсы на основе изменения объема производства отраслей экономики и предложение на рынке труда на основе изменения численности и структуры населения для выработки государственных мер по обеспечению сбалансированности рынка труда.

На этапе сбора информации и создания динамической гипотезы (каузальной модели) построена причинно-следственная диаграмма и структурно-логическая схема модели оценки потребности региона в трудовых ресурсах, позволяющие анализировать взаимосвязи и причинные связи между показателями.

Для построения системно-динамической модели выделенные взаимосвязи переведены в математические уравнения (функциональные зависимости).

4. Для параметризации построения модели использованы данные, характеризующие экономику Ростовской области. Для определения спроса на трудовые ресурсы спрогнозировано изменение валового регионального продукта. С учетом выявленной цикличности ожидается рост валового регионального продукта в среднем на 5 % в год. При этом динамика по отраслям будет значительно отличаться: наибольший прирост ожидается в таких отраслях, как добыча полезных ископаемых, обрабатывающие производства, производство и распределение электроэнергии, газа и воды; наименьший – в строительстве и транспорте.

В результате прогнозирования численности населения Ростовской области выявлена отрицательная динамика: средний темп сокращения общей численности населения составит около 1 % в год, трудоспособного населения – 2 %, при этом темп роста занятых в экономике составит менее 1 % в год. Это меньше ожидаемого роста объема производства отраслей экономики, что может быть обусловлено переходом к интенсивному типу производства и более эффективному использованию основных фондов предприятий.

Результаты расчетов свидетельствуют, что с учетом сложившихся тенденций в экономическом развитии и изменениях в структуре экономики в 2020 г. на рынке труда Ростовской области будет наблюдаться превышение предложения рабочей силы над спросом. Дополнительная потребность в

работниках (без учета естественного выбытия) с учетом темпов экономического роста составит порядка 3 тыс. чел., численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте, незанятого в экономике, сократится менее чем на 10 тыс. чел. по сравнению с 2019 г., т. е. на рынке труда будет наблюдаться дисбаланс.

Основные результаты, изложенные в разделе 3, отражены в трудах автора [99], [100], [101], [104], [105].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проведенного исследования решена актуальная научная задача по развитию теоретических основ трансформации рынка труда, а также предложены научно-практические рекомендации по его регулированию в условиях цикличности экономического развития.

В результате исследования сделаны следующие выводы:

1. На основе анализа концептуальных аспектов формирования и развития рынка труда сделан вывод, что рынок труда является сложной системной категорией. Разработана схема теоретико-методологического развития теорий рынка труда, в которой систематизированы взгляды известных представителей различных направлений экономической теории, что дает возможность учитывать исторический опыт и на его основе форсировать социально-экономическое развитие государства.

2. На базе обобщения различных подходов к определению «экономический цикл» уточнено содержание этого понятия, под которым предложено понимать один из этапов глобального прогрессивного развития экономики, промежуток времени, на протяжении которого происходит рост и падение общественного производства.

3. На основе изучения сущности, структуры и функций рынка труда в условиях цикличности экономического развития предложено рынок труда упрощенно рассматривать как систему социально-экономических отношений между работниками, работодателями и обществом (организациями и институтами) с целью реализации способности к труду, обеспечения социальных гарантий, согласования интересов сторон социально-трудовых отношений; предложено определение понятия «рынок труда в условиях циклического развития экономики» – система отношений между собственниками средств производства и собственниками рабочей силы, функционирующая под воздействием неравномерного характера глобальных процессов воспроизводства в экономике, представляющих собой движение от одного макроэкономического

равновесия к другому. Классификация функций рынка труда дополнена трансформационной функцией.

4. Выявлено, что экономика Российской Федерации в 1991-2017 гг. характеризуется рядом циклов разной продолжительности: 1) среднесрочный цикл Кузнеца; 2) два среднесрочных цикла Жюгляра; 3) шесть краткосрочных циклов Китчина. Установлено, что показатель уровня занятости населения в России устойчив по отношению к циклическим колебаниям экономики. Выявлен дисбаланс между изменением величины реального ВВП и затратами труда в виде численности занятых в экономике.

5. На основе анализа предложения на рынке труда Ростовской области выявлена негативная демографическая ситуация, которая характеризуется снижением численности постоянного населения, что влияет на снижение предложения рабочей силы. Установлена острая проблема безработицы среди молодежи.

Отмечена тенденция сокращения численности населения Донецкой Народной Республики, что также свидетельствует о снижении предложения рабочей силы. При монополии государства на подготовку высококвалифицированных кадров в Донецкой Народной Республике доказана целесообразность долгосрочного прогнозирования спроса на рабочую силу.

6. В результате оценки формирования спроса на рынке труда Ростовской области выявлена тенденция увеличения совокупного спроса на рабочую силу, а также изменение структуры спроса в сторону высококвалифицированных специалистов.

7. Разработана структурная схема регулирования современного рынка труда в условиях циклического развития экономики, которая учитывает трансформационные сдвиги в экономике и определяет перспективные направления регулирования рынка труда, ориентированные на преодоление основных проблем на рынке труда, негативно влияющих на его функционирование и развитие.

8. Разработана структура комплексного механизма регулирования рынка труда, которая включает основные элементы механизма и структурно-логические связи между ними и позволит обеспечить положительные эффекты на макро-, микро- и личностном уровнях.

9. Проведено системно-динамическое моделирование оценки потребности региона в трудовых ресурсах, при котором учитывается цикличность экономического развития, спрогнозирован спрос на трудовые ресурсы на основе изменения объема производства отраслей экономики и предложение на рынке труда на основе изменения численности и структуры населения. Рассчитано, что с учетом сложившихся тенденций в экономическом развитии и изменениях в структуре экономики в 2020 г. на рынке труда Ростовской области будет наблюдаться дисбаланс.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абрамчук, Г. А. Рынок труда: современные тенденции и проблемы регулирования: монография / Г. А. Абрамчук, Л. С. Степаненко, Г. Я. Белякова. – Красноярск: Сибирский государственный технологический университет, 2001. – 92 с.
2. Ажнюк, М. О. Основи економічної теорії / М. О. Ажнюк, О. С. Передрій. – К.: Знання, 2008. – 368 с.
3. Алашеев, С. Ю. Методика среднесрочного прогнозирования спроса на подготовку специалистов в системе профессионального образования региона / С. Ю. Алашеев, Т. Г. Кутейницына, Н. Ю. Посталюк [Электронный ресурс]. – URL: http://labourmarket.ru/i_confs/conf1/conf1/book1_html/01_alasheev.htm
4. Андрюнин, А. В. Взаимодействие региональных рынков: опыт анализа и прогнозирования перемещений населения и рабочей силы / А. В. Андрюнин, А. Г. Коровкин, К. В. Парбузин // Проблемы прогнозирования. – 2001. – № 2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ekfor.ru/pat.php?;D=2001/2/06>
5. Апокин, А. Мировая экономика в долгосрочной перспективе: цели и задачи субъектов / А. Апокин // Вопросы экономики. – 2012. – № 6. – С. 89-109.
6. Арбатский, Д. В. Проблема занятости и безработицы / Д. В. Арбатский // Известия ПГПУ им. В. Г. Белинского. – 2010. – № 16 (20). – С. 43-45.
7. Астахова, А. С. Регулирование взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг в сфере подготовки специалистов с высшим образованием / А. С. Астахова // Электронное научное издание «Труды МЭЛИ: электронный журнал» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.e-magazine.meli.ru/vipusk_5
8. Афонин, Е. А. Социальная сфера и проблемы государственного управления / Е. А. Афонин, В. О. Чмыга // Экономика и государство. – 2007. – № 1. – С. 67-69.
9. Ашмаров, И. А. Экономические институты рынка труда / И. А. Ашмаров. – Воронеж: Научная книга, 2008. – 225 с.

10. Бажан, І. І. Якість праці як фактор ефективного розвитку / І. І. Бажан // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2011. – № 2 (14). – С. 87-91.
11. Базилевич, В. Д. Философия экономики. История: Монография / В. Д. Базилевич, В. В. Ильин. – К.: Знання, 2011. – 1198 с.
12. Белкин, В. Рабочая сила не продается, а арендуется / В. Белкин // Человек и труд. – 2007. – № 1. – С. 33-36.
13. Белокрылова, О. С. Занятость и рынок труда в переходной экономике: теория и практика / О. С. Белокрылова, А. А. Заиченко // Ростов-на-Дону [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://transeconom.boom.ru/issues/book/book1.htm>
14. Близнюк, Т. П. Теоретичні аспекти теорії довгих хвиль М. Кондратьєва / Т. П. Близнюк // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: економічна. – 2005. – Вип. 89-2. – С. 186-193.
15. Богиня, Д. П. Конкурентоспроможність робочої сили в системі соціально-трудових відносин: монографія / Д. П. Богиня, Г. Т. Куліков, Л. С. Лісогор, Л. Г. Томіліна; НАН України. – К.: Ін-т економіки, 2003. – 213 с.
16. Боровик, В. С. Концептуальные основы модернизации региональной экономики / В. С. Боровик // Экономика и управление. Региональная экономика: теория и практика. – 2010. – № 25 (160). – С. 46-49.
17. Брагинский, С. В. Политическая экономия: дискуссионные проблемы, пути обновления / С. В. Брагинский, Я. А. Певзнер. – М.: Мысль, 1991. – 300 с.
18. Буланов, В. С. Некоторые методологические вопросы исследования рынка труда / В. С. Буланов // Общество и экономика. – 1997. – № 7-8. – С. 66-72.
19. Буланов, В. С. Труд как фактор социально-экономического развития: монография / В. С. Буланов. – М.: Изд-во РАГС, 2007. – 212 с.
20. Бушмарин, И. Трудовые ресурсы в экономике России и Запада / И. Бушмарин. – М.: «Эпицентр», 1998. – 190 с.

21. Былков, В. Г. Маркетинговая стратегия регулирования регионального рынка труда: монография / В. Г. Былков; Иркутская гос. экономическая академия. – Иркутск: ИГЭА, 2000. – 117 с.
22. Вальрас, Л. Элементы чистой политической экономии / Л. Вальрас. – М.: Изограф, 2000. – 448 с.
23. Веблен, Т. Теория праздного класса / Т. Веблен. – М.: Прогресс, 1984. – 367 с.
24. Вечканов, Г. С. Макроэкономика / Г. С. Вечканов, Г. Р. Вечканова. – СПб.: Питер, 2008. – 240 с.
25. Вишневский, А. Г. Миграция как экономический ресурс / А. Г. Вишневский // Демоскопweekly: Интернет-издание. – 2012. – дек. – №535-536. – С. 32-36 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://demoscope.ru/weekly/2012/0535/tema08.php>.
26. Волгин, Н. А. Рынок труда и доходы населения / Н. А. Волгин // Москва, 1999. – ИИД «Филинь» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.bibliotekar.ru/rynok-truda-i-dohody/index.htm>.
27. Галустов, В. У. Совершенствование стратегического планирования социально-экономического развития муниципального образования / В. У. Галустов // Молодой ученый. – 2014. – № 3. – С. 388-392.
28. Гальчинський, А. С. Криза і цикли світового розвитку / А. С. Гальчинський. – К.: АДЕФ-Україна, 2009. – 391 с.
29. Гармидер, Л. Д. Самозанятость как потенциал и фактор повышения эффективности малого бизнеса / Л. Д. Гармидер // Академічний огляд. – 2004. – №1. – С. 62-63.
30. Гатауллін, Т. М. Деякі зауваження про моделювання механічної еволюції / Т. М. Гатауллін // Штучні спільноти. – 2012. – № 4. – С. 4-13.
31. Генкин, Б. М. Методы повышения производительности и оплаты труда: монография / Б. М. Генкин. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2018. – 160 с.
32. Глазьев, С. Закономерности социальной революции / С. Глазьев // РЭЖ. – 1993. – № 8. – С.69-75.

33. Горбачева, Г. П. Методический подход к формированию прогнозной модели регулирования регионального рынка труда / Г. П. Горбачева, И. А. Эсаулова // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. – 2016. – № 2. – С. 221-234.
34. Грішнова, О. Економічна природа: значення категорії людський капітал / О. Грішнова, Л. Тертична // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 7. – С. 33-37.
35. Грішнова, О. А. Трудовий потенціал України: оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку: монографія / О. А. Грішнова, С. Р. Пасека, А. С. Пасека. – Черкаси: Маклаут, 2011. – 358 с.
36. Грязнова, А. Г. Макроэкономика. Теория и российская практика / под общ. ред. А. Г. Грязновой, Н. Н. Думной. – М.: КНОРУС, 2005. – 244 с.
37. Губанов, С. Воспроизводство рабочих мест и «Новая форма» ФРС США (теоретические аспекты) / Губанов С. // Экономист. – 2013. – № 2. – С. 16-63.
38. Губский, Е. Ф. Краткая философская энциклопедия / Е. Ф. Губский, Г. В. Кораблева, В. А. Лутченко. – М.: Издательская группа «Прогресс» – «Энциклопедия», 1994. – 576 с.
39. Гуртов, В. А. Прогнозирование динамики спроса на рынке труда на различных фазах развития кризисных процессов в российской экономике / В. А. Гуртов, Е. А. Питухин, Л. М. Серова // Проблемы прогнозирования. – 2010. – № 2. – С. 84-98.
40. Делягин, М. Г. Мировой кризис: общая теория глобализации / М. Г. Делягин. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 768 с.
41. Дзюба, С. Г. Экономика труда и социально-трудовые отношения: уч. пособие / С. Г. Дзюба / под научной редакцией д.э.н., профессора Ф. Е. Поклонского. – Донецк: ООО «Юго-Восток, Лтд», 2003. – 552 с.
42. Долішній, М. І. Трудовий потенціал, зайнятість і ринок праці (теорія і практика) / М. І. Долішній, С. М. Злупко, Т. С. Злупко. – Львів, 1997. – 340 с.

43. Дрождинина, А. И. Генезис теоретических основ формирования рынка труда / А. И. Дрождинина // Вестник Московского государственного технического университета. – 2011. – Т. 14. – №1. – С. 7-11.
44. Дяків, Р. Енциклопедія. Економіста. Бізнесмена. Менеджера / Під ред. Р. Дяківа. – К.: Міжнародна економічна фундація, 2000. – 703 с.
45. Егоршин, А. П. Методология управления трудовыми ресурсами: монография / А.П. Егоршин, И.В. Гуськова. – Н. Новгород: НИМБ, 2008. – 352 с.
46. Еремеева, Т. Малый и средний бизнес: пути выживания [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ubr.ua/business-practice/laws-andbusiness/malyi-i-srednii-biznes-v-ukraine-puti-vyjivaniia-275169>
47. Ермишин, П. Г. Основы экономической теории / П. Г. Ермишин [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.aup.ni/books/m63/8.htm>.
48. Єсінова, Н. І. Ринок праці молоді: проблеми та шляхи їх вирішення / Н. І. Єсінова, І. В. Світлична // Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг. – 2013. – № 2 (2). – С. 187-193.
49. Журавлева, Г. П. Трансформация современной рыночной системы хозяйствования: теория и практика: монография / под общ. ред. д.э.н., проф. Журавлёвой Г. П., д.э.н., проф. Бычина В. Б. – Москва-Тверь: Научная книга, 2006. – 474 с.
50. Зайцева, К. В. Управление трудовой занятостью в условиях смешанной экономики: монография / К. В. Зайцева. – Донецк: МЧП «ВИК», 2003. – 294 с.
51. Замулин, О. О. Концепция реальных экономических циклов и ее роль в эволюции макроэкономической теории / О. О. Замулин // Вопросы экономики. – 2005. – № 1. – С. 144-153.
52. Зверяков, М. В поисках выхода из кризиса / М. Зверяков // Экономика Украины. – № 6. – 2013. – С. 4-21.
53. Зверяков, М. Становление рыночной экономики / Зверяков М. – Одесса: Пальмира, 2008. – 304 с.

54. Зоидов, К. Х. Анализ и регулирование циклического характера развития макроэкономической динамики стран постсоветского пространства / К. Х. Зоидов, М. В. Ильин // Экономика и математические методы. – Т. 47. – 2011. – № 2. – С. 59-72.
55. Золин, И. Е. Стратегия регулирования рынка труда в условиях глобализации мировой экономики / И. Е. Золин // Проблемы теории и практики управления. – 2007. – № 7. – С. 40–47.
56. Зорина, М. С. Анализ тенденций развития рынка труда и пути решения проблем в ходе институциональных преобразований // Научное обозрение: научно-аналитический журнал. Серия 1. Экономика и право. – 2018. – № 6. – С. 112-122.
57. Зорина, М. С. Парадигма оптимизации регионального рынка труда в процессе автоматизации кадрового аудита / М. С. Зорина, Е. М. Куропаткина // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – 2018. – № 3. – С. 102-108.
58. Зорина, М. С. Формирование системы развития персонала в инновационном становлении рынка труда трансформационной экономики / М. С. Зорина, Д. С. Карячкина // Менеджер. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонГАУиГС», 2018. – № 4 (86). – С. 58-65.
59. Зубаревич, Н. Выход из кризиса: региональная проекция / Н. Зубаревич // Вопросы экономики. – 2012. – № 4. – С. 63-87.
60. Иванов, В. В. Волны Кондратьева в истории человечества / В. В. Иванов // Общественные науки и современность. – 2010. – № 2. – С. 5-7.
61. Ильичева, Л. Ф. Философский энциклопедический словарь / Л. Ф. Ильичева, П. Н. Федосеева. – М.: Сов. Энцикл., 1983. – 696 с.
62. Іляш, О. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / О.І. Іляш, С. С. Гринкевич. – К.: Знання, 2010. – 476 с.
63. Калина, А. В. Економіка праці / А. В. Калина. – К.: МАУП, 2004. – 272 с.

64. Каменецкий, В. А. Труд / В. А. Каменецкий, В. П. Патрикеев. – М.: ЗАО «Экономика», 2004. – 590 с.
65. Капелюшников, Р. Спрос и предложение высококвалифицированной рабочей силы в России: кто бежал быстрее? / Р. Капелюшников // Вопросы экономики. – 2012. – № 3. – С. 52-66.
66. Капелюшников, Р. В. Конец российской модели рынка труда? / Р. В. Капелюшников. – М.: Фонд «либеральная миссия», 2009. – 72 с.
67. Капелюшников, Р. И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации / Р. И. Капелюшников. – М.: ГУВШЭ, 2003. – 309 с.
68. Карпов, Ю. Г. Имитационное моделирование систем. Введение в моделирование с AnyLogic 5 / Ю. Г. Карпов. – СПб: БХВ-Петербург, 2006. – 400 с.
69. Карпушкина, А. Институты социально-трудовых отношений: структурно-функциональный анализ / А. Карпушкина // Человек и труд. – 2011. – № 1. – С. 46-49.
70. Каталевскій, Д. Ю. Моделювання поведінки споживачів / Д. Ю. Каталевскій, В. В. Солодов, К. К. Кравченко // Штучні спільноти. – 2012. – № 4. – С. 34-59.
71. Катунина, И. В. Система управления человеческими ресурсами в организации, ориентированной на развитие: монография / И. В. Катунина. – М.: Информ-знание, 2010. – 368 с.
72. Кашепов, А. В. Рынок труда: проблемы и решения: монография / А. В. Кашепов, С. С. Сулашкин, А. С. Малчинов. – М.: Научный эксперт, 2008. – 232 с.
73. Кейнс, Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег: пер. с англ. / Дж. М. Кейнс. – М.: Прогресс, 1978. – 494 с.
74. Киселев, В. Н. Социальное партнерство как фактор стабильного состояния и развития российского общества / В. Н. Киселев, Т. И. Чечина, Б. Г. Збышко // Труд и социальные отношения. – 2012. – № 5. – С. 60-66.
75. Киселева, К. И. Проблемы занятости населения Российской Федерации / К. И. Киселева // Труд и социальные отношения. – 2008. – № 12. – С. 115-119.

76. Колесов, В. П. Глобализация мирового хозяйства и национальные интересы России / В. П. Колесов, А. А. Пороховский, В. А. Зубенко и др. – М.: ТЕИС, 2002. – 631 с.
77. Колодко, Г. В. Неолиберализм и мировой экономический кризис / Г. В. Колодко // Вопросы экономики. – 2010. – № 3. – С. 56-66.
78. Колот, А. М. Соціально-трудо́ві відносини: теорія і практика регулювання: монографія / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2005. – 230 с.
79. Колот, А. М. Соціально-трудо́ві відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку: монографія / А. М. Колот, І. Ф. Гнибіденко, О. О. Герасименко та ін. – К.: КНЕУ, 2015. – 336 с.
80. Корженко, В. В. Конгруентність понять людського капіталу та суб'єктивного фактора / В. В. Корженко, І. В. Коробко // Теорія та практика державного управління. – № 2 (29). – 2010. – С. 374-380.
81. Коровкин, А. Г. Проблемы согласования спроса на рабочую силу и ее предложения на российском рынке труда / А. Г. Коровкин // Проблемы прогнозирования. – 2011. – № 2. – С. 103-123.
82. Костин, Л. А. Российский рынок труда: вопросы теории, истории, практики / Л. А. Костин. – М.: Профсоюзы и экономика, 1998. – 296 с.
83. Котляр, А. Э. О понятии рынок труда / А. Э. Котляр // Вопросы экономики. – 1998. – № 1. – С. 34-37.
84. Котляр, А. Э. О понятиях «труд», «занятость» и «рынок труда» / А. Э. Котляр // Российские реформы: социальные аспекты: материалы научно-практической конференции, посвященной памяти Г. В. Мильнера (Москва, 21 января 1998 г.) / Науч. ред. Э. Б. Гилянская и С. Н. Смирнов. – М.: ВШЭ. – 1998. – С. 237-240.
85. Куликов, А. Г. «Человеческий капитал» или человек – основа социально-экономического прогресса страны? / А. Г. Куликов // Сборник трудов XV Международной межвузовской научно-практической конференции «Виттевские чтения-2014», 9-10 апреля 2014 г. – М.: ЧОУ ВПО МБИ, 2014. – С. 39-46.

86. Куницына, Н. Н. Виды циклов в экономической динамике / Н. Н. Куницына // Сборник научных трудов. Серия «Экономика». – 2002. – Вып 5. – С. 74-87.
87. Купалова, Г. І. Ринок робочої сили в аграрному секторі економіки України [Текст]: автореф... д-ра. екон. наук: 08.09.02 / Г. І. Купалова; НАН України, н.-д. центр з проблем зайнятості населення та ринку праці. – К., 1995. – 33 с.
88. Курс экономической теории / под ред. Чепурина М. Н., Киселевой Е. А., 7-е изд., испр., дополн. и перераб. – Киров: «АСА», 2010. – 834 с.
89. Куценко, В. І. Людський капітал як фактор соціального захисту населення: проблеми зміцнення / В. І. Куценко, Р. І. Євтушенко // Зайнятість та ринок праці: міжвідомчий наук. зб. – 1999. – № 10. – С. 135–145.
90. Куценко, Е. Кластеры и инновации в субъектах РФ: результаты эмпирического исследования / Е. Куценко, Д. Тюменцева // Вопросы экономики. – 2011. – № 9. – С. 93-107.
91. Кушлин, В. И. Переход к новой модели экономического развития / В. И. Кушлин // Экономист. – 2006. – № 10. – С. 3-10.
92. Кушлин, В. И. Современная рыночная экономика. Государственное регулирование экономических процессов / В. И. Кушлин, В. П. Чичканов. – М.: Изд-во РАГС, 2004. – 744 с.
93. Лайкам, К. Э. Российский рынок труда в 2009-2010 годах / К. Э. Лайкам // Вопросы статистики. – 2010. – № 8. – С. 42-50.
94. Лившиц, А. Я. Введение в рыночную экономику / А. Я. Лившиц, И. Н. Никулина, О. А. Груздева и др.; под ред. А. Я. Лившица, И. Н. Никулиной. – М.: Высш. шк., 1994. – 447 с.
95. Лібанова, Е. М. Ринок праці (соціально-демографічні аспекти) / Е. М. Лібанова. – К.: ДЦЗ, 1996.– 132 с.

96. Лісогор, Л. С. Працевлаштування випускників на ринку праці: проблеми та перспективи / Л.С. Лісогор // Ринок праці та освіта: пошук взаємодії. Зб. Наук. праць. – К.: Таксон. – 2007. – С. 99-109.

97. Лукьянова, К. К. Влияние цикличности экономического развития на рынок труда / К. К. Лукьянова // Донецкие чтения 2017: Русский мир как цивилизационная основа научно-образовательного и культурного развития Донбасса: Материалы Международной научной конференции студентов и молодых ученых. – Том 3: Экономические науки / под общей редакцией проф. С. В. Беспаловой. – Донецк: Изд-во ДонНУ, 2017. – С. 146-148.

98. Лукьянова, К. К. Методология исследования циклических процессов в экономике / К. К. Лукьянова // Инновационное развитие российской экономики: Материалы X международной научно-практической конференции: в 5 т. – М.: ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г. В. Плеханова», 2017. – Т. 1. – С. 78-82.

99. Лукьянова, К. К. Анализ основных индикаторов состояния регионального рынка труда / К. К. Лукьянова // Вестник ДонНУ. Сер. В: Экономика и право. – 2016. – № 4. – С. 155-161.

100. Лукьянова, К. К. Занятость экономически активного населения: демоэкономические тенденции / К. К. Лукьянова // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2017. – № 3. – С. 95-101.

101. Лукьянова, К. К. Зарубежный опыт регулирования занятости населения / К. К. Лукьянова // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: «Экономика и менеджмент». – 2016. – Т. 10, № 3. – С. 109-115.

102. Лукьянова, К. К. Ретроспективный анализ дефиниции понятия «рынок труда» / К. К. Лукьянова // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 3. «Экономика. Экология». – 2017. – Том 19. – № 2. – С. 30-40.

103. Лукьянова, К. К. Теоретико-методологические аспекты государственного регулирования занятости населения как обеспечение устойчивого экономического роста / К. К. Лукьянова // Вестник Поволжского

государственного университета сервиса. Серия «Экономика». – № 1 (43). – 2016. – С. 37-44.

104. Лукьянова, К. К. Циклическое развитие экономики и его влияние на рынок труда / К. К. Лукьянова // Вестник Института экономических исследований. – 2018. – № 1 (9). – С.57-66.

105. Лукьянченко, Н. Д. Структурное несоответствие между спросом и предложением на рынке труда / Н. Д. Лукьянченко, К. К. Лукьянова // Научный журнал «Менеджер» ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики». – 2017. – № 3. – С. 20-29.

106. Луссе, А. В. Макроэкономика / А. В. Луссе. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2002. – 240 с.

107. Лушин, В. Реакция на кризис и ее последствия для реального сектора российской экономики / В. Лушин // Вопросы экономики. – 2011. – №1. – С. 39-50.

108. Лысенко, М. А. Информационное и коммуникационное обеспечение процессов управления финансовыми ресурсами предприятий водопроводно-канализационного хозяйства / М. А. Лысенко // Економіка: проблеми теорії та практики: зб. наук. праць: в 3 т. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2007. – Вип. 221, т. III. – С. 584-589.

109. Лычкина, Н. Н. Ретроспектива и перспектива системной динамики. Анализ динамики развития [Электронный ресурс] / Н. Н. Лычкина. – Режим доступа: www.systemdynamics-russia.org/wp-content/uploads/.../retrospectiva-sd.pdf.

110. Люткевич, О. Маркетингові основи розвитку інфраструктури ринку праці України / О. Люткевич, В. Люткевич // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 1. – С. 3-10

111. Мазин, А. Взаимоотношения нанимателя и работника в условиях кризиса / А. Мазин // Человек и труд. – 2009. – № 12. – С. 11-15.

112. Мазманова, Б. Г. Оплата труда и трудовые отношения в России и за рубежом / Б. Г. Мазманова. – М.: Дело и Сервис, 2010. – 432 с.

113. Макконнелл, К. Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика / К. Р. Макконнелл, С. Л. Брю. – М.: Инфра-М, 2016. – 1028 с.
114. Мальтус, Т. Р. Опыт закона о народонаселении / Шедевры мировой экономической мысли. Петрозаводск: Петроком, 1993. – Т. 4. – 136 с.
115. Маркс, К. Капитал / К. Маркс. – М.: Политиздат, 2013. – 884 с.
116. Маршавін, Ю. М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу: монографія / Ю. М. Маршавін. – К.: Альтерпрес, 2011. – 396 с.
117. Маршалл, А. Принципы экономической науки / А. Маршалл; пер. с англ.; ред. О. Г. Радынова. – М.: Изд. группа «Прогресс»: «Универс», 1993. – Т. 3. – 352 с.
118. Мау, В. Экономика и политика в 2011 году: глобальный кризис и поиск новой модели роста / В. Мау // Вопросы экономики. – 2012. – № 2. – С. 7-15.
119. Медоуз, Д. Х. За пределами роста / Д. Х. Медоуз, Д. Л. Медоуз, Й. Рандерс. – М.: Прогресс, 1994. – 304 с.
120. Медоуз, Д. Х. Пределы роста. 30 лет спустя / Д. Х. Медоуз, Й. Рандерс, Д. Х. Медоуз; пер. с англ. – М.: Академкнига, 2007. – 342 с.
121. Мендельсон, Л. А. Теория и история экономических кризисов и циклов / Л.А. Мендельсон. – М.: Мысль, 1964. – 527 с.
122. Меньшиков, С. М. Длинные волны в экономике. Когда общество меняет кожу / С. М. Меньшиков, Л. А. Клименко. – М.: Международные отношения, 1989. – 272 с.
123. Милль, Дж. Ст. Основания политической экономии / Дж. Ст. Милль. – М.: Прогресс-Москва, 1980. – 257 с.
124. Минёва, О. К. Совершенствование системы управления персоналом высшего учебного заведения в условиях модернизации российского образования: монография / О. К. Минёва. – Астрахань: НОВА, 2007. – 120 с.
125. Митчелл, У. Экономические циклы. Проблема и постановка / У. Митчелл. – М.: Госиздат, 1930. – 503 с.
126. Мищенко, В. В. Государственное регулирование экономики / В. В. Мищенко. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 480 с.

127. Мітус, О. О. Ринок праці: різноманіття підходів до сутності та змісту / О. О. Мітус. [Електроний ресурс] – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/en_eti/2008_5_2/zbirnuk_3.pdf
128. Мягкий, М. В. Еволюція теоретичних поглядів на феномен циклічності в економіці / М. В. Мягкий // Економічний простір. – 2011. – № 47. – С. 58-77.
129. Нарвацка, Н. С. Світові економічні кризи: причини виникнення, наслідки, інструментарій розв'язку / Н. С. Нарвацка // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – № 2. – Т. 2. – С. 55-60.
130. Нестеренко, Ю. К. разработке концепции государственной поддержки малого инновационного предпринимательства / Ю. Нестеренко // Российский экономический журнал. – 2007. – № 2. – С. 9-14.
131. Нехода, Е. В. Социальное развитие человека и изменение представлений о субъекте труда / Е. В. Нехода // Вестник ТГУ. – 2008. – № 3 (4). – С.23-45.
132. Никитин, М. Поисковые теории рынков (Нобелевская премия по экономике 2010 года) / М. Никитин, А. Юрко // Вопросы экономики. – 2012. – № 1. – С. 51-64.
133. Никифорова, А. А. Рынок труда: занятость и безработица: монография / А. А. Никифорова. – М.: Международные отношения, 1991. – 184 с.
134. Никольская, Г. К. Влияние глобализации экономических связей на состояние рынка труда в США / Г. К. Никольская // Труд за рубежом. – 2000. – № 1. – С.13-16.
135. О стратегическом планировании в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федер. закон от 28 июня 2014 г. № 172-ФЗ. – URL: <http://base.garant.ru/70684666/#ixzz42lw6B8CK>
136. Одегов, Ю. Г. Рынок труда (практическая макроэкономика труда) / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Н. К. Лунева. – М.: Альфа – Пресс, 2007. – 900 с.
137. Одегов, Ю. Г. Экономика труда и персонала / под общ. ред. Ю. Г. Одегова, Р. А. Галиахметова. – Ижевск: ИЖГТУ, 2010. – 438 с.

138. Одинцова, А. Нестандартные формы или новая модель трудовых отношений? / А. Одинцова // Человек и труд. – 2009. – № 9. – С. 19-24.
139. Оникееенко, В. В. Развитие рынка труда Украины: тенденции и перспективы / В. В. Оникееенко, Л. Г. Ткаченко, Л. М. Емельяненко / Под ред. Оникееенко В. В. – К.: Совет по изучению производительных сил Украины НАН Украины, 2007. – 286 с.
140. Оразова, Б. Рынок труда и безработица / Б. Оразова // Труд в Казахстане. – 2006. – № 6. – С. 6-10.
141. Основи економічної теорії: політекономічний аспект / Г. Н. Климко, В. П. Нестеренко, Л. О. Каніщенко та ін. – К.: Вища шк. – Знання, 1997. – 743 с.
142. Перерва, П. Г. Ринок праці в сучасній економічній системі / П. Г. Перерва // Вісник Національного технічного університету “ХПІ”: зб. наук. праць. – Харків, 2009. – № 6, темат. вип.: Технічний прогрес і ефективність виробництва. – С. 140–145.
143. Петюх, В. М. Ефективність діяльності державної служби зайнятості: концептуальні засади та практичні аспекти: монографія / В. М. Петюх [та ін.]; за наук. ред. канд. екон. наук, проф. В. М. Петюха. – К.: КНЕУ, 2015. – 175 с.
144. Пигу, А. Экономическая теория благосостояния / А. Пигу [пер. с англ.; общ. ред. С. П. Аукуционека]: в 2 т. – М. : Прогресс, 1985. – 512 с.
145. Писсаридес, К. Может ли жесткость заработных плат объяснить волатильность безработицы? / К. Писсаридес // Вопросы экономики. – 2011. – № 1. – С. 65-88.
146. Плакся, В. И. Рынок труда и безработица: вопросы теории, методологии, государственного регулирования: автореф. дис. д-ра экон. наук / В. И. Плакся. – М., 1996. – 45 с.
147. Подшибякина, Н. Д. Проблемы трудовых отношений: атипичные формы занятости / Н. Д. Подшибякина // Труд и социальные отношения. – 2009. – № 1. – С. 25-28.
148. Покровская, Н. Н. Ресурс времени в трудовых отношениях / Н. Н. Покровская // Труд и социальные отношения. – 2008. – № 1. – С. 31-37.

149. Половян, А. В. Подход к планированию потребности Донецкой Народной Республики в трудовых ресурсах / А. В. Половян, К. И. Сеницына // Вестник Института экономических исследований. – 2017. – № 3 (7). – С. 5-16.

150. Попов, А. Д. Баланс трудовых ресурсов как источник информации о положении в социально-трудовой сфере российской экономики / А. Д. Попов // Вопросы статистики. – 2010. – № 8. – С. 51-54.

151. Портес, А. Неформальная экономика и ее парадоксы / А. Портес // Западная экономическая социология: хрестоматия современной классики; сост. и науч. ред. В. В. Радаев; [пер. М. С. Добряковой и др.]. – М.: РОССПЭН, 2004. – 680 с.

152. Порфирьев, Б. Н. Экономический кризис: проблемы управления и задачи инновационного развития / Б. Н. Порфирьев // Российский экономический журнал. – 2010. – № 2. – С. 21-22.

153. Прасолова, И. О реализации работниками права на оплату труда при несостоятельности (банкротстве) работодателя / И. Прасолова // Вопросы трудового права. – 2011. – № 10. – С. 24-28.

154. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2018: Стат. сб./Росстат. – М., 2018. – 142 с.

155. Развитие самозанятости в странах Европейского Союза и США [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.vneshmarket.ru/content/document_r_A4F92072-2395-4116-96E5-EE76169118C7.html

156. Расков, Д. Риторика новой институциональной экономической теории / Д. Расков // Вопросы экономики. – 2010. – № 5. – С. 81-95.

157. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2018: Стат. сб. / Росстат. – М., 2018. – 1162 с.

158. Рикардо, Д. Начала политической экономии и налогового обложения: избранное / Д. Рикардо; [науч. ред., пер. с англ., предисл. П. Н. Клюкина]. – М.: ЭКСМО, 2009. – 960 с.

159. Родионов, А. В. Влияние глобальных экономических, информационно-технических процессов на рынок труда / А. В. Родионов //

Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – 2018. – № 3. – С. 255-261.

160. Родионов, А. В. Кадровый потенциал обеспечения рынка труда в новых условиях развития / А. В. Родионов, О. Ю. Родионова, Ю. А. Свиногоев // Экономика. Менеджмент. Инновации. – Донецк: ООО "НПП "Фолиант", 2016. – № 4 (4). – С. 89-94.

161. Родионов, А. В. Роль кадрового потенциала в развитии рынка труда / А. В. Родионов, О. Ю. Родионова // Научный журнал «Общество, экономика, управление». – 2019. – № 1. – С. 89-96.

162. Родионов, А. В. Теория вариативности политики менеджмента персонала в зависимости от модели рынка труда / А. В. Родионов, В. Ю. Ильин, В. А. Артеменко, А. А. Чумаков // Экономика. Менеджмент. Инновации. – Донецк: ООО "НПП "Фолиант", 2018. – № 1. – С. 119-126.

163. Родионов, А. В. Теория развития рынка труда в новых условиях экономического развития / А. В. Родионов, В. В. Мортиков, А. П. Болдырев, А. И. Пономарев // Экономика. Менеджмент. Инновации. – Донецк: ООО "НПП "Фолиант", 2017. – № 3 (9). – С. 122-129.

164. Ромащенко, Т. Д. Рынок труда в информационной экономике / Т. Д. Ромащенко, Л. М. Шляхтова / под ред. Т.Д. Ромащенко. – Воронеж: АОНО ВПО ИММиФ, 2008. – 134 с.

165. Рофе, А. И. Развитие теории и практики экономики труда: колл. монография. – М.: Директ-Медиа, 2017. – 483 с.

166. Рофе, А. И. Рынок труда / А. И. Рофе. – М.: КНОРУС, 2015. – 236 с.

167. Рудый, К. В. Циклы в современной экономике: монография / К. В. Рудый. – М.: Новое знание, 2004. – 109 с.

168. Румянцев, А. М. Современные циклы и кризисы / А. М. Румянцев. – М.: Мысль, 1967. – 471 с.

169. Румянцева, С. Ю. Эволюция понятия и методологии анализа экономической конъюнктуры / С. Ю. Румянцева // Вестник СПбГУ. – 2004. – Сер. 5. – Вып. 4. – С. 22-34.

170. Рынок труда: учебник / под ред. проф. В. С. Буланова и проф. Н. А. Волгина. – М.: «Экзамен», 2000. – 448 с.
171. Савина, С. В. Мировой и отечественный опыт стимулирования труда / С. В. Савина // Международная экономика. – 2011. – № 10. – С. 9-17.
172. Садова, У. Я. Регіональні ринки праці: аналіз та прогноз / У. Я. Садова, Л. К. Семів; відп. ред. М. І. Долішній; Інститут регіональних досліджень НАН України. – Львів, 2000. – 264 с.
173. Самуэльсон, П. А. Экономика / П. А. Самуэльсон. – Т.1. – М.: НПО «АЛГОН», 1994. – 333 с.
174. Санкова, Л. В. Занятость инновационного типа: теоретико-методологические координаты исследования: монография / Л. В. Санкова. – Саратов: Наука, 2007. – 427 с.
175. Санкова, Л. В. Инновационные подходы к регулированию рынка труда / Л. В. Санкова, А. В. Косырева // Инновационная деятельность. – 2011. – № 17. – С. 38-45.
176. Скавитин, Л. Моббинг персонала: опыт зарубежных исследований / Л. Скавитин // Управление персоналом. – 2004. – № 8. – С. 16-18.
177. Смирных, Л. И. Нестандартные трудовые договоры: рост занятости или снижение заработной платы? / Л. И. Смирных. – М.: Высш. шк. экономики, 2011. – 34 с.
178. Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М.: Эксмо, 2007. – 960 с.
179. Соболев, Э. Н. Эффективность функционирования системы социального партнерства в России / Э. Н. Соболев // Российский экономический конгресс. Сборник докладов участников. – М.: ИЭ РАН. – 2009. – С. 135-143.
180. Стиглиц, Дж. Ю. Глобализация: тревожные тенденции: пер. с англ. / Дж. Ю. Стиглиц. – М.: Мысль, 2003. – 179 с.
181. Столяров, В. И. Экономика / В. И. Столяров. – М., 2010. – 289 с.

182. Субетто, А. И. Системогенетика и теория циклов / А. И. Субетто. – СПб.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 1994. – 344 с.

183. Тараненко, І. В. Структура економічного циклу та особливості циклічного розвитку відкритої економіки України в контексті виходу зі світової фінансово-економічної кризи / І. В. Тараненко // Бюлетень Міжн. Нобелівського економічного форуму. – 2010. – № 1 (3). – Т. 1. – С. 343-357.

184. Тихомиров, Н. П. Демография. Методы анализа и прогнозирования / Н. П. Тихомиров. – М., 2005. – 256 с.

185. Тихомирова, Т. Торгуют ли на рынке труда? / Т. Тихомирова // Человек и труд: ежемес. науч.-практ. журн. – 2009. – № 4. – С. 62-63.

186. Топилин, А. В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития / А. В. Топилин. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2004. – 321 с.

187. Труд и занятость в России. 2017: Стат.сб./Росстат – М., 2017. – 261 с.

188. Тургель, И. Д. Безработица в России: специфика и тенденции в условиях кризиса и посткризисного восстановления / И. Д. Тургель // Социальная сфера. – 2014. – № 5 (242). – С. 40-53.

189. Тургель, И. Д. Российский рынок труда: тенденции и угрозы развития в условиях экономического кризиса / И. Д. Тургель // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2010. – № 1. – С. 49-61.

190. Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование: монография / под ред. В. В. Щербины. – М.: Независимый институт гражданского общества, 2004. – 520 с.

191. Ушаков, Д. Н. Большой толковый словарь русского языка / Д. Н. Ушаков. – М.: Славянский Дом Книги, 2014. – 960 с.

192. Федеральная служба государственной статистики Российской Федерации. Официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/4>

193. Форрестер, Дж. Динамика развития города / Дж. Форрестер; пер. с англ. – М.: Прогресс, 1974. – 266 с.
194. Форрестер, Дж. Мировая динамика / Дж. Форрестер. – М.: Наука, 1978. – 167 с.
195. Фридмен, М. Капитализм и свобода / М. Фридмен. – М: Новое издательство, 2016. – 288 с.
196. Хайек, Ф. А. Пагубная самонадеянность: Ошибки социализма: пер. с англ. / Под ред. У.У. Бартли. – М.: Новости, 1992. – 302 с.
197. Хансен, Э. Экономические циклы и национальный доход // Классики кейнсианства (Р. Харрод, Э. Хансен): в 2 т. – М.: Экономика, 1997. Т. 2. – 429 с.
198. Хаустов, Д. С. Меркантилизм: экономика войны и формирование современных финансов / Д. С. Хаустов // Вестник Самарского государственного университета путей сообщения. – 2015. – Т. 2. – № 2 (2). – С. 78-82.
199. Хромов, М. І. Роль державної служби зайнятості у формуванні людського капіталу / М. І. Хромов // Економіка та право. – 2011. – № 1 (29). – С. 107-113.
200. Хубиев, К. А. Мировой экономический кризис и тенденции развития российской экономики / К. А. Хубиев. – М.: ТЕИС, 2010. – 283 с.
201. Цветков, В. А. Циклы и кризисы: теоретико-методологический аспект: монография / В. А. Цветков. – М., СПб.: Нестор-История, 2012. – 504 с.
202. Чеканов, Е. Нерыночные регуляторы заработной платы в системе / Е. Чеканов // Человек и труд. – 2010. – № 3. – С. 21-24.
203. Чеканов, Е. Оплата труда: как поднять планку гарантий и обязательств / Е. Чеканов // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2010. – № 1. – С. 21-30.
204. Черкасов, А. В. Качество жизни как объект государственного регулирования экономики / А. В. Черкасов // Альманах современной науки и образования. – 2012. – №12 (Ч. 2). – С. 165-168.
205. Чернявська, О. В. Регіональні аспекти аналізу та регулювання ринку праці: монографія: [в 2 ч.] / О. В. Чернявська. – Полтава: РВВ ПУЕТ, 2011. – Ч. 1. – 222 с.

206. Чернявська, Ю. Б. Функції ринку праці та національні особливості їх відтворення / Ю. Б. Чернявська // Формування ринкових відносин в Україні. – 2007. – № 3 (70). – С. 175-178.

207. Четвернина, Т. Я. Становление системы защиты от безработицы в современной России: монография / Т. Я. Четвернина. – М.: Наука, 2004. – 312 с.

208. Шакиров, Н. Ш. Эволюция теории рынка труда: от источников до постиндустриальной эпохи / Н. Ш. Шакиров // Научный Татарстан. – 2010. – №1. – С. 200-208.

209. Шарифов, Ш. Д. Основные постулаты теории занятости / Ш. Д. Шарифов // Вестник Таджикского государственного университета права, бизнеса и политики. Серия гуманитарных наук. – 2013. – Вып. № 1 (53). – С. 100-104.

210. Швайка, Л. А. Державне регулювання економіки / Л. А. Швайка. – К.: Знання, 2008. – 462 с.

211. Шевченко, Л. С. Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз: монографія / Л. С. Шевченко. Харків: Видавець ФО-П Вапнярчук Н. М., 2007. – 336 с.

212. Шуваев, А. В. Цикличность рынка труда: методология и методика исследования / А. В. Шуваев / Циклы. Материалы Третьей международной конференции. Ставрополь: СевКавГТУ, 2001. Цитируется по Интернет-странице: http://www.stavedu.ru/_docs/pdf/cycles/2001/2/2-07.pdf.

213. Шумпетер, Й. Теория экономического развития: исследования предпринимательской прибыли, капитала, кредита и цикла конъюнктуры / Й. Шумпетер; пер. с англ. Л. И. Кравченко. – М.: Прогрес, 1982. – 457 с.

214. Экономика Донецкой Народной Республики: состояние, проблемы, пути решения: научный доклад / коллектив авторов ГУ «Институт экономических исследований»; под науч. ред. А. В. Половяна, Р. Н. Лепы; ГУ «Институт экономических исследований». – Донецк, 2018. – 260 с.

215. Экономика / С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи; пер. со 2-го англ. изд. – М.: Дело ЛТД, 1995. – 864 с.

216. Экономическая теория / под общ. ред. акад. В. И. Видяпина, А. И. Добрынина, Г. П. Журавлевой, Л. С. Тарасевича. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 714 с.
217. Эсаулова, И. Современные подходы к регулированию рынка труда в странах Европейского союза / И. Эсаулова // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2008. – № 8. – С. 26-32.
218. Яковец, Ю. В. Циклы. Кризисы. Прогнозы / Ю. В. Яковец. – М.: Наука, 1999. – 447 с.
219. Яковец, Ю. В. Революция в экономике: ключевые проблемы, противоречия, перспективы перестройки / Ю. В. Яковец. – М.: Экономика, 1990. – 191 с.
220. Becker, G. S. Human capital: Theoretical and Empirical Analyses / G. S. Becker. – 1964. – № 1. – P. 1.
221. Becker, G. S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis // Journal of Political Economy. 1962 [a]. Vol. 70. N 5. Pt. 2. P. 9-49.
222. Bowen, H. P. Investment in Learning / H. P. Bowen. – San Francisco, 1978. – 362 p.
223. Burns, A.F., Mitchell W.C. Measuring Business Cycles / NBER Studies in Business Cycles No. 2. – New York: National Bureau of Economic Research
224. Schulz, T. Investment in Human Capital / T. Schulz // Z. – 1971. – № 1. – P. 64-65.
225. Schulz, T. W. Capital formation by education / T. W. Schulz // Journal of Political economy. – 1960. – № 6. – P. 571 – 583.
226. Sismondi, J. – C. – L. Nouveaux principes d'economie politique, ou de la Richesse dans ses rapports avec la population. Paris
227. Teegavarapu, R.S. System dynamics simulation model for operation of multiple reservoirs / R.S. Teegavarapu, S.P. Simonovic // Journal of Korea Water Resources Association. – 2010. – Vol. 43, № 7. – P. 609-623.

ПРИЛОЖЕНИЕ А



**ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОМИТЕТ ПО НАУКЕ И ТЕХНОЛОГИЯМ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
(ГКНТ ДНР)**

Бульвар Пушкина, 34, г. Донецк, 83001
e-mail: main@gknt-dnpr.ru, идентификационный код: 51019868

от 23.10.2018 № 396/01
на № _____ от _____

Диссертационный совет Д 01.003.01
при ГОУ ВПО «Донецкий
национальный университет»

СПРАВКА

о внедрении результатов исследований
диссертационной работы Лукьяновой Ксении Константиновны
на тему «Трансформация рынка труда в условиях цикличности экономического
развития», представленную на соискание ученой степени кандидата
экономических наук по специальности
08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

В процессе трансформации рынка труда в условиях циклических колебаний в экономике происходит увеличение доли высокотехнологичных производств, возникновение новых технологий, изменения в организации производства, растёт спрос на высокообразованных, высококвалифицированных работников, которые имеют высокий инновационный потенциал. В связи с этим возникает острая необходимость согласования потребностей развития технологий и кадрового потенциала Республики. Особый интерес в связи с этим представляет модель сбалансированности рынка труда и циклически развивающейся экономики, что обусловлено в том числе и развитием технологий.

В связи с вышеперечисленным основные результаты исследования, полученные в диссертационной работе Лукьяновой Ксении Константиновны применяются в деятельности Государственного комитета по науке и технологиям Донецкой Народной Республики (ГКНТ ДНР) в процессе анализа состояния и перспектив развития научно-технологического и инновационного потенциала Донбасса. В частности, для этих целей используется модель потребности в трудовых ресурсах региона с учетом циклического развития экономики, применение которой позволит достичь баланса в кадровом и научно-технологическом развитии.

Председатель



Аноприенко А.Я.

ООО «ПЕКТОРАЛЬ»

ДОНЕЦКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА
83094, г. Донецк, пр.Семашко, д 41
тел.: 0713801685

Р/с 26000639170100 в ЦРБ ДНР
МФО 400019
код ОКПО 31794264

№ 12 от «01» октября 2018 г.
На № _____ от _____

Диссертационный совет
Д 01.003.01 при ГОУ ВПО
«Донецкий национальный
университет»

СПРАВКА

о внедрении результатов исследований диссертационной работы
Лукияновой К. К. на тему «Трансформация рынка труда в условиях
цикличности экономического развития», представленную на соискание ученой
степени кандидата экономических наук по специальности
08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

Проблема нехватки кадров необходимой квалификации, вследствие
трансформационных преобразований на рынке труда, остро стоит перед
многими предприятиями.

Полученные результаты исследования имеют практическую значимость
касательно механизма регулирования рынка труда. Некоторые направления
регулирования рынка труда учтены при разработке Социально-экономической
стратегии предприятия ООО «Пектораль».

Практическую ценность имеют предложенные рекомендации по
согласованию интересов субъектов системы рынка образования, бизнеса и
рынка труда с целью перехода на качественно новый уровень их
взаимодействия.



Директор ООО «Пектораль» :

Дмитренко В. В.

ПРОДОЛЖЕНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ А

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по научной и
инновационной деятельности
В. И. Сторожев
«26» сентября 2018 г.

АКТ № 26-1.18/12.1-57

внедрение результатов диссертационного исследования «Трансформация рынка труда в условиях цикличности экономического развития», выполненного в рамках научно-исследовательской работы

«Социальное партнерство как система регулирования социально-трудовых отношений на рынке труда», шифр Г-16/50

(название НИР, шифр, № госрегистрации)

1. Комиссия в составе:

Председатель: Собко А. Ю., заведующий НИЧ
Члены комиссии: Кошка Т. В., заведующая УЧ
Фоменко М. В., ученый секретарь НИЧ
Кишкань Л. О., заведующая отделом ОНИР НИЧ

в период с 27.10.18 по 26.10.18 рассмотрела материалы внедрения результатов указанного исследования в учебный процесс.

2. Комиссия установила:

Результаты диссертационного исследования

- 1) организационно-экономические основы регулирования рынка труда, а именно структурная схема регулирования современного рынка труда;
 - 2) структура комплексного механизма регулирования рынка труда;
 - 3) концептуальные положения исследования рынка труда, основанные на разработанной схеме теоретико-методологического развития теорий рынка труда
- внедрены в учебный процесс кафедры «Управление персоналом и экономика труда» путем использования при разработке и изложении курсов дисциплин «Государственное регулирование занятости», «Рынок труда».

Предложения к дальнейшему внедрению НТП, другие замечания _____

С актом ознакомлены:

И. о. декана факультета _____	Ю. Н. Полшков
Зав. кафедрой _____	Н. Д. Лукьянченко
Руководитель НИР _____	Н. Д. Лукьянченко
Председатель комиссии _____	А. Ю. Собко
Члены комиссии:	
_____	Т. В. Кошка
_____	М. В. Фоменко
_____	Л. О. Кишкань

Результаты регрессионного анализа оценки линеаризованной производственной функции

Сельское хозяйство

<i>Регрессионная статистика</i>	
Множественный R	0,95
R-квадрат	0,90
Нормированный R-квадрат	0,97
Стандартная ошибка	0,041
Наблюдения	7

Дисперсионный анализ

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>
Регрессия	2	0,174	0,087	50,24	0,039
Остаток	1	0,001	0,001		
Итого	3	0,175			

	Коэффициенты	Стандартная ошибка	t- статистика	P- Значение	Нижние 95%	Верхние 95%
У-пересечение	-62,39	22,49	-2,77	0,22	-348,1	223,3
Основные фонды	3,33	0,56	5,86	0,10	-3,8	10,5
Среднегодовая численность занятых	6,24	2,92	2,13	0,27	-30,8	43,3

Добыча полезных ископаемых

<i>Регрессионная статистика</i>	
Множественный R	0,76
R-квадрат	0,57
Нормированный R-квадрат	0,26
Стандартная ошибка	0,19
Наблюдения	7

Дисперсионный анализ

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>
Регрессия	2	0,05	0,02	0,68	0,039
Остаток	1	0,03	0,03		
Итого	3	0,08			

ПРОДОЛЖЕНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ Б

	Коэффициенты	Стандартная ошибка	t- статистика	P- Значение	Нижние 95%	Верхние 95%
Y-пересечение	5,84	80,83	1,07	0,95	1021,3	1033,0
Основные фонды	0,58	5,11	1,11	0,92	64,4	65,5
Среднегодовая численность занятых	1,01	11,62	2,08	0,94	148,7	146,7

Обрабатывающие производства

<i>Регрессионная статистика</i>	
Множественный R	0,99
R-квадрат	0,99
Нормированный R-квадрат	0,98
Стандартная ошибка	0,017
Наблюдения	7

Дисперсионный анализ

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>
Регрессия	2	0,06	0,03	100,23	0,02
Остаток	1	0,0003	0,0003		
Итого	3	0,06			

	Коэффициенты	Стандартная ошибка	t- статистика	P- Значение	Нижние 95%	Верхние 95%
Y-пересечение	-40,8	7,73	-5,27	0,11	-139,0	57,4
Основные фонды	0,65	0,14	4,59	0,13	-1,1	2,4
Среднегодовая численность занятых	8,15	1,63	4,99	0,12	-12,5	28,9

Производство и распределение электроэнергии, газа и воды

<i>Регрессионная статистика</i>	
Множественный R	0,93
R-квадрат	0,87
Нормированный R-квадрат	0,61
Стандартная ошибка	0,07
Наблюдения	7

Дисперсионный анализ

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>
Регрессия	2	0,03	0,01	3,41	0,03
Остаток	1	0,005	0,005		
Итого	3	0,04			

	Коэффициенты	Стандартная ошибка	t- статистика	P- Значение	Нижние 95%	Верхние 95%
Y-пересечение	-38,3	34,4	-1,1	0,46	-475,8	399,2
Основные фонды	0,7	1,21	0,5	0,66	-16,1	14,7
Среднегодовая численность занятых	14,6	12,4	1,1	0,44	-143,3	172,7

Строительство

<i>Регрессионная статистика</i>	
Множественный R	0,96
R-квадрат	0,93
Нормированный R-квадрат	0,98
Стандартная ошибка	0,028
Наблюдения	7

Дисперсионный анализ

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>
Регрессия	2	0,12	0,063	80,95	0,017
Остаток	1	0,0008	0,0007		
Итого	3	0,12			

	Коэффициенты	Стандартная ошибка	t- статистика	P- Значение	Нижние 95%	Верхние 95%
Y-пересечение	-14,37	2,72	-5,27	0,11	-48,98	20,23
Основные фонды	0,67	0,27	2,43	0,24	-2,86	4,22
Среднегодовая численность занятых	3,74	0,95	3,91	0,15	-8,41	15,91

Оптовая и розничная торговля

<i>Регрессионная статистика</i>	
Множественный R	0,95
R-квадрат	0,91
Нормированный R-квадрат	0,73
Стандартная ошибка	0,06
Наблюдения	7

Дисперсионный анализ

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>
Регрессия	2	0,03	0,019	5,2	0,02
Остаток	1	0,003	0,003		
Итого	3	0,04			

	Коэффициенты	Стандартная ошибка	t- статистика	P- Значение	Нижние 95%	Верхние 95%
Y-пересечение	-2,87	30,9	-0,09	0,94	-396,0	390,3
Основные фонды	0,4	0,43	0,92	0,52	-5,1	5,9
Среднегодовая численность занятых	1,7	5,8	0,29	0,81	-72,2	75,6

Транспорт и связь

<i>Регрессионная статистика</i>	
Множественный R	0,98
R-квадрат	0,97
Нормированный R-квадрат	0,93
Стандартная ошибка	0,02
Наблюдения	7

Дисперсионный анализ

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>
Регрессия	2	0,029	0,014	21,7	0,01
Остаток	1	0,0007	0,0007		
Итого	3	0,03			

	Коэффициенты	Стандартная ошибка	t- статистика	P- Значение	Нижние 95%	Верхние 95%
Y-пересечение	-1,17	2,92	-0,4	0,75	-38,2	35,9
Основные фонды	0,67	0,25	2,5	0,23	-2,6	3,95
Среднегодовая численность занятых	0,74	1,07	0,6	0,61	-12,8	14,38

Рисунок – Фрагмент реализации модели в ППП Powersim Studio 9

