

ИЗ ФОНДОВ РОССИЙСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ БИБЛИОТЕКИ

Попков, Денис Владимирович

1. Социально-экономические механизмы
регулирования рынка труда

1.1. Российская государственная библиотека

Попков, Денис Владимирович

Социально-экономические механизмы
регулирования рынка труда [Электронный
ресурс]: Дис. ... канд. экон. наук :
08.00.07 .-М.: РГБ, 2003 (Из фондов
Российской Государственной Библиотеки)

Экономика труда

Полный текст:

<http://diss.rsl.ru/diss/03/0762/030762045.pdf>

Текст воспроизводится по экземпляру,
находящемуся в фонде РГБ:

Попков, Денис Владимирович

Социально-экономические механизмы
регулирования рынка труда

М. 2000

Российская государственная библиотека, 2003
год (электронный текст).

61:00-8/476-8

АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ

На правах рукописи

Попков Денис Владимирович

**СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ
РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА**

Специальность: 08.00.07 - "Экономика труда"

**Научный руководитель:
доктор экономических наук
И. В. Дубов**



ДИССЕРТАЦИЯ
на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Москва - 2000

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	2
ГЛАВА I. Социально-экономические функции организационных структур на рынке труда	
§ 1. Роль организационных структур в регулировании рынка труда	8
§ 2. Основные характеристики рынка труда России в переходный период	25
ГЛАВА II. Особенности функционирования организационного рынка труда в период российских реформ	
§ 1. Организационные структуры найма рабочей силы.....	45
§ 2. Роль государства в формировании организационных механизмов рынка труда	66
§ 3. Экономическая деятельность предприятия как фактор развития рынка труда	84
ГЛАВА III. Оптимизация организационного механизма рынка труда в переходный период	
§ 1. Основные направления оптимизации организационного механизма рынка труда в российской экономике	99
§ 2. Развитие нормативно-правовой базы рынка труда...	118
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	129
ЛИТЕРАТУРА	144
ПРИЛОЖЕНИЯ	153

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Исследование процессов, связанных с занятостью и рынком труда, актуально для любого типа экономики. Характер занятости, трудовой мобильности, общие черты рынка труда напрямую связаны с развитием экономики, поскольку являются не только следствием социально-экономических процессов, но и фактором развития трудового потенциала общества в будущем. Структура занятости в значительной степени влияет на развитие производства и через сферу потребления, через динамику платежеспособного спроса.

Актуальность исследования рынка труда российского общества обусловлена большой остротой проблемы занятости, которая в период кризиса обрела особенно негативные социальные последствия, вызвала значительную социальную напряженность, граничащую с политическими конфликтами. Рост безработицы и ее структура, региональные деформации рынка труда в совокупности обусловили нарушение воспроизводства не только трудового потенциала, но и целостного образа жизни людей. Назрела потребность регуляции рынка труда с целью социально-экономической адаптации населения к последствиям реформ.

Острота проблем занятости ощущается и на уровне российских предприятий. С одной стороны, реструктуризация, поиск конкурентных стратегий, банкротства сопровождаются массовыми увольнениями персонала. С другой стороны, восстановление многих видов производств после "шоковой терапии" становится практически невозможным. Это также обуславливает потребность в регуляции рынка труда посредством проведения взвешенной политики занятости и ее координации с другими экономическими программами - инвестиционными, региональными и т.п.

В настоящее время становится очевидным, что саморегуляция рынка труда в России по аналогии с экономически развитыми странами невозможна. Назрела настоятельная необходимость в разработке и реализации

комплексных программ регуляции рынка труда с целью повышения эффективности занятости, что и обусловило тематику данной работы.

Объектом исследования выступают процессы рынка труда в переходной экономике России.

Предметом исследования являются общие закономерности формирования и развития организационных структур, действующих на российском рынке труда.

Целью исследования является определение общих закономерностей функционирования организационных механизмов рынка труда и разработка программ их оптимизации в условиях экономики России. Исходя из цели предполагается решение следующих **задач**:

- исследование базисных характеристик организационного механизма рынка труда;
- разработка методологического подхода к исследованию организационного механизма рынка труда;
- исследование взаимосвязи основных тенденций российского рынка труда и организационных структур, оказывающих воздействие на него;
- выделить основные характеристики структур найма, функционирующих на рынке труда;
- охарактеризовать роль властных структур и государства на рынке труда;
- определить взаимосвязь между состоянием рынка труда, структурой занятости и экономической деятельностью российских предприятий;
- разработать практические рекомендации по оптимизации организационного механизма рынка труда.

Теоретико-методологической базой исследования послужили работы таких авторов, как Антосенков Е.Г., Акулов В., Андропов В., Бараненкова Т., Баканов Е., Вальвей У., Гладкий И.И., Гриценко Н.Н., Жуков А.Л., Зика Г., Виленский А., Галаева Е., Дунаева Н., Дуракова И., Дуткевич П., Заславский Н., Каталина В., Рыжикова З., Капелюшников Р., Кейнс Дж., Костин Л., Котляр А., Кузьмин С., Лукьянова Г.И., Цысина Г., Лучкина Л., Малышев С.,

Малютина Н., Матрусова Т., Меншикова О., Московская А., Монусова Г., Некипелов Д., Никифорова А., Никольская Г., Одегов Ю., Руденко Г., Ромашов О., Сорокина М., Браччи Дж., Павленков В., Покрытан М., Попков Ю.В., Ковсюк В., Ушаков В., Радаев В., Прокопов Ф., Прокофьев С., Семенов А., Симагин Ю., Слезингер Г., Смирнов С., Султанова Р.М., Темницкий А., Ткаченко А.

В работах этих авторов исследуется понятие рынка труда, рассматриваются различные его срезы и грани, раскрывающие взаимодействие рынка труда с другими экономико-социальными реалиями общества. Рынок труда рассматривается в связи с проблемой занятости, социально-экономическими приоритетами экономической политики. Анализируется состояние рынка труда в экономически развитых странах, а также в российской экономике, выделяются особенности, присущие движению рабочих мест, характеристики эффективности занятости, рассматриваются проблемы безработицы, ее формы и факторы, ее порождающие.

Во многих работах анализируются посреднические структуры, в частности, структуры найма, функционирующие на рынке труда, особенно в странах с развитой рыночной экономикой. Исследуются тенденции мирового развития служб подбора персонала.

В работах, посвященных рынку труда России, исследуются преимущественно его конкретные характеристики, такие, как сегментированность, мобильность происходящих на нем процессов. При этом часто ставится вопрос о регулировании рынка труда, целенаправленном воздействии на происходящие на нем процессы. Однако организационные механизмы рынка труда исследуются преимущественно в одном, каком-либо одном аспекте, отсутствует целостная концепция организационного механизма рынка труда. Между тем, кризисное состояние российской экономики и крайне низкая эффективность занятости повышают значимость подобных исследований.

Эмпирической базой диссертации явилась статистическая информация о состоянии российского рынка труда, экономического пространства, институциональных рыночных структур, опубликованная в статистических сборниках Госкомстата России.

Автор принимал активное участие в нескольких социологических проектах, как на методологическом, так и организационном уровнях (например, в приложении к диссертации даны образцы анкет, разработанные с участием диссертанта) по изучению вопросов рынка труда, социальных отношений, характера, содержания труда и т.д.

Впервые диссертант провел изучение частных агентств по найму рабочей силы в Москве. Исследованию предшествовала профессиональная разработка программы исследования:

- определены цели и задачи исследования на рынке труда;
- обозначены исходные понятия;
- сформулированы гипотезы;
- составлен план сбора материала.

Не касаясь всей совокупности исследовательских приемов по изучению рынка труда (интервью, включенное наблюдение, экспертные оценки и др.), диссертант наряду с вышеназванным уделил обстоятельное внимание анкетным опросам по разнообразным методикам и различным репрезентативным выборкам. Автором диссертации было проведено исследование 14 частных агентств по найму в г.Москве. Во время исследования было опрошено 200 человек, выборка составила 15% от общего числа соискателей вакансий в исследуемых агентствах.

Автор принимал участие в ряде исследований на Мытищинском машиностроительном заводе, уделяя активное внимание вопросам рынка труда. В работе были использованы также социологические результаты исследования организационных структур рынка труда, полученные другими авторами.

Научная новизна диссертации состоит в следующем:

1. *Выделены основные характеристики организационного механизма рынка труда и определены содержание и особенности деятельности государственных и негосударственных организационных структур, включающие структуры найма и подбора персонала, организационный механизм государственного регулирования экономики посредством политики занятости и экономической политики в целом, факторы экономической деятельности предприятий, влияющие на состояние рынка труда;*

2. *Впервые был разработан методологический принцип исследования организационного механизма рынка труда на основе комплексного, системного подхода. На основе проведенного исследования сделаны выводы о необходимости замены пассивных мер активными на рынке труда и роли властных структур в организации активной политики. Это предполагает проведение определенных фундаментальных исследований в этой области с целью :*

- постоянного контроля и анализа реальной безработицы, которая качественно меняется;
- психологической подготовки людей и юридического просвещения, правовая безграмотность которых делает их беззащитными в случае массового увольнения.

3. *Проведен анализ сложившихся организационных структур найма на российском рынке труда в переходный период, характеризующихся разрозненностью, сегментированным информационным пространством, низкой степенью социального доверия со стороны соискателей вакансий в государственных структурах занятости, с одной стороны, и высокой мобильностью, уровнем обслуживания соискателей вакансий (стабильность работы с клиентами, индивидуальность подхода в работе с каждым клиентом, гарантия трудоустройства и т.п.), огромной информационной базой в негосударственных организационных структурах, с другой стороны.*

4. *Исследованы основные тенденции российского рынка труда в переходный период, определяющие функции и структуру организационного механизма* — обоснованы основные параметры взаимосвязи между состоянием рынка труда, структурой занятости и параметрами экономической деятельности российских предприятий.

5. *Разработаны основные направления политики формирования предложения рабочей силы на рынке труда на основе комплексного, системного воздействия на социально-экономические факторы его функционирования на макро- и микроуровне. Определено важнейшее направление политики занятости на рынке труда и решения вопроса безработицы путем воздействия на спрос и предложение рабочей силы. Основные направления политики формирования предложения рабочей силы определены следующим образом:*

- регулирование территориальной мобильности трудовых ресурсов;
- повышение качества рабочей силы;
- увеличение рыночного механизма занятости и его инфраструктуры.

Научно-практическая значимость исследования определяется, прежде всего, ролью политики занятости в переходной экономике. Проведенное исследование факторов, из которых складывается организационный механизм рынка труда, позволяет строить целостную стратегию управления занятостью и рынком труда, повышая эффективность занятости, снижая социальную напряженность, порожденную безработицей. В отличие от других факторов, воздействующих на экономику в целом и рынок труда, порожденных внешними причинами, организационные механизмы создаются внутри страны и могут развиваться при воздействии внутренних факторов. Поэтому их оптимизация вполне возможна. Программа, предложенная автором, может быть реализована в ближайшей перспективе.

Результаты исследования могут быть использованы в научно-педагогической деятельности, при чтении курсов по экономической социологии, социологии труда.

ГЛАВА I. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ФУНКЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СТРУКТУР НА РЫНКЕ ТРУДА

§ 1. Роль организационных структур в регулировании рынка труда

Организационные структуры на рынке труда начали складываться еще в глубокой древности. Прежде всего, они были связаны с системой подготовки кадров. В частности, в древнем Египте существовала школа чиновников, задачей которой являлась подготовка элитной касты государственных служащих. В государствах античного периода существовали организационные структуры, занимающиеся проблемами оценки и подбора персонала для многих видов труда (см. 48а, 72а).

Характер организационных структур рынка труда, их роль на рынке труда и в обществе в целом определяются параметрами самого рынка труда. Исследования авторов, посвященные анализу сущностных черт рынка труда, позволяют определить общие направления функционирования организационных структур.

Функционирование организационных структур обусловлено, в свою очередь, функциями и процессами самого рынка труда. В рыночной экономике рынок труда отражает движение работников, являющихся собственниками своей рабочей силы, относительно рабочих мест. Организационные структуры, действующие на рынке труда, отражают в своей деятельности совокупный спрос и предложение рабочей силы, обеспечивая тем самым размещение экономически активного населения относительно рабочих мест. Эти функции организационных структур зависят от сферы хозяйственной деятельности,

представленной в отраслевом, территориальном, демографическом и профессионально-отраслевом аспектах. Организационные структуры, действующие на рынке труда, отражают отношения между работодателями и наемными работниками, выполняя роль механизма, соединяющего рабочую силу со средствами производства. Правомерно при таком понимании рассматривать связь организационных структур рынка труда с основными потребностями действующих на нем субъектов (см.38, 57, 84).

Правомерно также говорить и о такой функции организационных структур рынка труда, как соотнесение, координация взаимосвязей между производством и обращением. При деформации этой функции значительно искажается процесс воспроизводства рабочей силы и характер внутренние присущих ему закономерностей. При анализе взаимосвязи рынка труда и сферы обращения необходимо учитывать, что процессы, относящиеся к сфере обращения, могут осуществляться за пределами рынка и иметь в этом смысле внерыночный характер. Так, А.Котляр отмечает, что купля-продажа рабочей силы не сопровождается сменой ее собственника, поскольку она поступает в распоряжение покупателя не окончательно, а на время труда. Поэтому, в результате купли-продажи рабочей силы к работодателю переходит только право использования способности работника к труду, а также право собственности на созданный продукт (38). Поскольку рабочая сила, даже проданная, не меняет собственника, а остается принадлежностью работника, то периодически возникает необходимость в изменении условий оплаты и использования труда, что также связано с функциями организационных структур. Организационные структуры рынка труда функционируют с учетом изменений жизненных стандартов, изменений принятых норм оплаты, продолжительности и интенсивности труда, соотношения времени труда и отдыха. Это означает, что масштабы деятельности этих структур не ограничиваются непосредственно рынком труда, а распространяются частично и на процессы производства, а также обращения, совершаемого в сфере производства. Оформление контракта о найме закрепляет куплю-продажу рабочей силы. Но последующие изменения условий найма, поскольку они

касаются уже проданной и функционирующей рабочей силы, носят внерыночный характер, хотя и протекают в сфере обращения.

Функции организационных структур рынка труда правомерно рассматривать в динамическом аспекте с учетом субъективности как работодателей, так и наемных работников. С одной стороны, при посредничестве организационных структур осуществляется контакт работников с работодателем: совершается акт купли-продажи рабочей силы, работник поступает в сферу производства, достигается удовлетворение рабочим местом со стороны работника, удовлетворение интересов работодателя благодаря поиску работника, соответствующего искомым требованиям. С другой стороны, эти аспекты осуществляются в виде процессов, развертывающихся во времени и не носят, следовательно, статичный характер.

Организационные структуры рынка труда выполняют и социальные функции. Разделение экономически активного населения на занятых и безработных сопровождается значительными социальными трансформациями, прослеживаемыми на уровне социальных групп.

Рассматривая вопрос о функциях организационных структур на рынке труда, следует отметить и различия, существующие в понимании самого рынка труда. Во многих исследованиях "рынок труда" упоминается как синоним "рынка рабочей силы" (см.31, 32, 64). Мы поддерживаем сторонников этой трактовки, хотя считаем, что авторы, разделяющие эти понятия, также имеют основания для своей точки зрения. Расширительная трактовка рынка труда акцентирует внимание на организационных механизмах, которые развертываются во времени и носят процессуальный характер. Работник, уже нанятый и не функционирующий в данный момент на рынке труда, со временем может быть недовольным местом работы, формами управления на предприятии и потенциально, а затем и фактически выступать субъектом рынка труда вновь. С позиции более узкой трактовки рынка труда в деятельности организационных структур, функционирующих на рынке труда, акцентируется преимущественно нормативно-регулятивный аспект,

выраженный в нормах права. Нормативы найма позволяют зафиксировать дату заключения трудового договора, которая обязательна для любого документа и без которой нельзя исчислить трудовой стаж. Заключение трудового договора является свидетельством того, что стороны пришли к согласию по всем основным условиям найма, чтобы, завершив отношения купли-продажи, покинуть рынок и переместиться в сферу труда. Благодаря этому работодатель не имеет права прервать их в любой момент, объявив куплю-продажу рабочей силы несостоявшейся. Права и обязанности по заключенному трудовому договору действуют в течение всего срока трудового договора и защищены законодательно порядком расторжения трудового договора.

Рынок труда тесно связан с рынком рабочих мест. Его субъектами выступают собственники средств производства, поскольку оборот рабочих мест совершается только между ними. Наемные работники в этом обороте не участвуют по причине отсутствия требуемых денежных ресурсов. Различие объектов обращения, в частности, рабочей силы и рабочих мест, а также несовпадение основных субъектов дают основания рассматривать рынки труда и рабочих мест автономными. Однако организационные механизмы рынка труда не могут функционировать вне связи с рынком рабочих мест. Поэтому в процессе организации, регуляции рынка труда осуществляется координация этих сегментов рыночного пространства. Это можно рассматривать в качестве еще одной функции организационного механизма, действующего на рынке труда. Эта функция практически реализуется через координацию спроса и предложения труда. Деятельность экономически активного населения формирует предложение труда. Спрос на труд определяется владельцами рабочих мест, поскольку он складывается из числа вакансий и должностей тех работников, которым работодатель ищет замену. Эта функция отражает содержание рынка труда, его объем и соотношение спроса и предложения рабочей силы и рабочих мест, и тем самым определяет конъюнктуру рынка.

Основой трудового потенциала является экономически активное население, состоящее из занятых и безработных. Поэтому правомерно считать,

что организационные механизмы рынка труда регулируют трудовой потенциал.

Правомерно считать, что рынок труда охватывает не все процессы распределения и перераспределения рабочей силы. Через него осуществляется движение только той части рабочей силы, которая выступает товаром, является наемной рабочей силой. Часть претендентов на рабочие места превращается в занятое население и уходит с рынка труда, перемещаясь в сферу производства. Часть продавцов рабочей силы не может найти подходящие формы занятости и продолжает оставаться на рынке труда. Следует учитывать также, что еще одна часть работников выступает одновременно и собственниками рабочих мест, в частности, в виде малого бизнеса, ИЧП и др. Поэтому организационные механизмы рынка труда основаны в своей реализации на координации как рыночных, так и нерыночных процессов, характеризующих распределение и перераспределение рабочей силы. В настоящее время в России работа по найму является основной формой занятости. Более 80% рабочей силы трудоустраиваются через рынок труда.

Комплексный, системный характер функций организационного механизма на рынке труда требует разработки системных показателей оценки его реализации. В частности, службы занятости используют такие показатели, как: 1) спрос на рабочую силу, определяемый числом вакансий по новым рабочим местам и на замену выбывшим по причинам текучести кадров, а также по причинам, предусмотренным законом: 2) предложение рабочей силы, включая разбивку на категории граждан, ищущих работу: 3) распределение рабочей силы на рынке труда, характеризующее способ поиска рабочего места: 4) прогноз вероятности поиска и нахождения работы: 5) численность незанятых граждан и занятых в домашнем хозяйстве. При этом дифференцируется экономически активное население на занятых и продолжающих искать рабочее место, а также распределение занятых по рабочим местам, включая профессионально-квалификационный, отраслевой, территориальный и демографический параметры. Еще одной функцией

организационного механизма рынка труда является обеспечение роста эффективности занятости, а не только борьба с безработицей. В период реформ эта функция приобретает особую актуальность, т.к. повышение эффективности занятости является главным условием обеспечения экономического роста. Организационные механизмы рынка труда тесно связаны с реализацией как политики занятости, так и политики на рынке труда. Политика на рынке труда и политика занятости имеют разные цели. Цели политики на рынке труда - способствовать работодателю как собственнику рабочих мест в приобретении рабочей силы определенного качества, создавая тем самым предпосылки соединения факторов производства. Соискателям оказывается содействие в подборе рабочего места в соответствии с профессионально-квалификационными, демографическими и другими характеристиками. Безработным предоставляются услуги по обучению, включая профессиональную переподготовку и повышение квалификации, принимаются меры их материальной поддержки, осуществляется контроль уровня безработицы. Цели политики занятости связаны с проблемами использования труда - повышением его продуктивности. Этому способствуют сдвиги в структурах занятости за счет возрастания доли передовых технологий, за счет увеличения удельного веса квалифицированного труда и современных профессий, за счет более образованной молодежи. Важным направлением политики занятости на современном этапе должно быть сокращение скрытой безработицы. Контроль уровня безработицы в обществе необходимо осуществлять, главным образом, путем сохранения и прироста рабочих мест.

Еще одна функция организационных структур рынка труда связана с координацией и нахождением компромиссов между противоположными, нередко антагонистическими интересами субъектов рынка труда. Эта функция тесно связана с социально-правовыми, социально-политическими, идеологическими процессами в обществе. Как справедливо отмечает Л.Костин, концепция рынка труда, исходящая из того, что на нем продается труд, нередко используется для доказательства отсутствия эксплуатации, так

как при продаже труда работодатель и работник выступают как равные партнеры.

Но еще А.Смит и Д.Рикардо показали, что прибыль, процент, рента являются частью стоимости, создаваемой рабочими. Дж. С.Милль считал различие интересов работников и работодателей объективно обусловленным, поэтому трудящиеся должны защищать свои интересы самостоятельно. Теория равных возможностей и отсутствия эксплуатации обезоруживает профсоюзы в их борьбе за интересы работников, дезориентирует органы по труду, которые должны контролировать соблюдение основных норм в области условий, оплаты, охраны труда и техники безопасности. Российские работодатели, нередко получая тысячи долларов в месяц, по полгода и более не платят работникам заработную плату. Эти факты красноречиво свидетельствуют об отсутствии социального равенства и партнерства (см.12, 21, 44).

При определении организационных механизмов рынка, труда необходимо учитывать связь рынка труда с воспроизводством рабочей силы и трудовыми ресурсами общества. В рыночных отношениях участвует не только экономически активное население, но и резерв, представленный, прежде всего, выпускниками общих, профессионально-технических, средних специальных и высших учебных заведений. В резерв попадает и часть занятых в домашнем хозяйстве, неустойчивое материальное положение которых побуждает их выходить на рынок. Впоследствии большинство выпускников, особенно профессионально-технических, средних специальных и высших учебных заведений, включается в рынок труда и переходит в экономически активное население. Учащиеся не включаются непосредственно в рынок и не являются его субъектами. Однако организационная работа среди них, направленная на профориентацию, повышение качества подготовки, непосредственно сказывается на рынке труда, его параметрах, особенно прогнозируемых. Поэтому, не отождествляя понятия "рынок труда", "воспроизводство рабочей силы", мы, тем не менее, считаем, что организационные механизмы, действующие на рынке труда, распространятся достаточно широко, охватывая разные сферы социально-экономической жизни. Несовпадение различных

областей жизнедеятельности работника не означает, что все они могут подчиняться единым организационным механизмам или что механизмы, казалось бы, функционирующие в одной из сфер, например, в сфере трудовых ресурсов: не влияют на организационные механизмы самого рынка труда. Мы считаем, что организационные механизмы, влияющие на состояние рынка труда, по своей распространенности значительно шире самого рынка труда. Мы считаем, что организационные механизмы, влияющие на состояние рынка труда, по своей распространенности значительно шире самого рынка труда и затрагивают и сферу трудовых ресурсов, и воспроизводство рабочей силы. Рынок труда, в частности, тесно связан с внутрифирменными организационными структурами, отражающими отношения между работодателями и работниками предприятий и организаций. Характеристика таких процессов на примере Японии имеется в работе Н.Волгина "Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем". Эти процессы включают систему пожизненного найма, ротацию кадров внутри фирмы и организацию подготовки кадров на рабочем месте. Эти структуры фирм обслуживают рынок труда. Участниками рынка труда являются как активно ищущие работу, так и занятые. Именно все экономически активное население находится на рынке труда и испытывает его воздействие. Часто работодатели ищут и находят необходимую им рабочую силу не среди безработных, а среди работающих, предлагая им более благоприятные условия труда или большую заработную плату. Присутствие на рынке труда всего экономически активного населения требует от служб занятости внимания не только к ищущим работу, но и ко всем занятым, к сдерживанию по возможности увольнений, к переподготовке, расширению профессионального профиля и повышению квалификации работников с учетом потребностей как внутреннего, так и внешних рынков, к увеличению их конкурентоспособности. В этой связи необходима активная работа служб занятости и с работниками, и с работодателями. Организационные механизмы на рынке труда могут быть представлены и государственными, и частными организациями. В экономике развитых стран достаточно распространены частные специализированные

агентства, которые сосредоточивают у себя информацию о занятых в той или иной узкоспециализированной отрасли производства или сфере услуг. У них можно получить подробные сведения о работниках любой специальности и любого уровня. Так, в США насчитывается около 14 тыс. частных агентств, где трудятся 216 тыс. служащих, тогда как государственная служба занятости представлена 1700 бюро. В Японии в 1993 г. было 3200 частных бюро, а государственных - 479. Аналогичное положение в Великобритании и ряде других стран (см. 37, 51, 83). Однако в России эта практика находится в процессе становления.

Мы считаем, что методология анализа организационных структур рынка труда наиболее полно представлена в работе В.В. Радаева (см. 79). Согласно такому подходу, рынок труда акцентирует отношения занятости как социальные отношения, которые включают в себя поиск работы и рабочей силы, порядок найма и высвобождения работников, условия и содержание труда, установление уровня его оплаты и формы льгот, обучение и подготовка кадров как на рабочих местах, так и в других учебных заведениях, горизонтальную и вертикальную профессиональную мобильность. При таком понимании организационный механизм рынка труда не сводится непосредственно к структурам найма, а распространяется на широкую область, включающую государственную экономическую политику, экономическую деятельность предприятий, законотворческую деятельность.

Развитие рынка труда тесно связано с созданием целой сети организационных структур, необходимых для его регулирования. Исследования авторов показывают, что развитие организационного механизма рынка труда проходит в ряд этапов. В частности, Покрытан (см. 70) показывает, что еще задолго до широкого распространения капиталистических производственных отношений формировалось трудовое посредничество, развиваемое для удовлетворения потребностей предпринимателей, нуждающихся в работниках требуемых квалификаций, а также наемных работников. В XIII в. в Париже несколько площадей функционировали как места найма. Затем оформляются юридические нормы, регулирующие

отношения в сфере наемного труда. Это рабочий статус 1349 г. в Англии, королевский указ 1350 г. во Франции. Число и функции организаций на рынке труда определялись развитием отношений найма, развитием капиталистических отношений и потребностями капитала. Осуществление поиска вакантных рабочих мест и соответствующих им работников сочеталось с заключением договоров найма, трудовых договоров, контрактов. Организационные структуры рынка труда выполняли функцию праворегулирования в конфликтных ситуациях, возникающих между работодателем и работником.

Агентства были наиболее ранними типами организационных структур на рынке труда. Так, например, во Франции при цеховой форме организации производства были общества подмастерьев, которые занимались поиском работы для своих членов. В некоторых посреднических бюро под страхом штрафа работников обязывали пользоваться исключительно их услугами. Посреднические бюро возникали для различных категорий работников, они были противопоставлены частным посредническим конторам. Позже посреднические бюро действовали одновременно с частными агентствами. Организационные структуры рынка труда часто создавались при поддержке властных структур различного уровня - общегосударственных, муниципальных. Это касается, в частности, создания бирж труда по указанию муниципальных советов и на средства города. Так, например, по этому механизму во Франции к концу XIX в. в различных городах было создано 46 бирж труда, на начало 1911 г. во Франции насчитывалось 754 трудовых посреднических организаций (там же). С развитием товарно-денежных отношений происходит расширение форм организационных структур рынка труда. Возникают агентства "по устройству в услужение", конторы по "приисканию работ", бюро труда, биржи труда. В зависимости от целей различалась их специализация, особенности учредительства, наборы выполняемых операций. Главной целью агентства по трудовому посредничеству являлось удовлетворение интересов работодателей и наемных работников. В то же время организационные структуры имели собственные

интересы, которые противоречили их функциям. Частные агентства для получения наибольшей прибыли были заинтересованы в быстром и частом оказании своих услуг. Это вызывало нежелание обеспечивать длительное пребывание работника на новой работе, стимулирующую перемены места работы. Это противоречило интересам и работников, и работодателей. Многие частные агентства взимали плату за услуги с работника, а не работодателя, что нарушало принципы социальной справедливости. Исследования показывают, что постепенно основной формой трудового посредничества стала общественная муниципальная, предоставлявшая бесплатные услуги. Развитие организационных структур рынка труда связано и с противоречиями интересов предпринимателей и наемных работников. Бюро по трудоустройству, созданное при профсоюзах, выступало с требованиями к работодателям по поводу повышения заработной платы, улучшения условий труда. Бюро, созданное предпринимательским союзом, было направлено на экономическую борьбу с рабочими. В периоды обострения классовой борьбы профсоюзы противодействовали предпринимателям в попытке сформировать персонал из работников, не связанных с профсоюзами, а предпринимательские союзы противодействовали устройству на работу работников, уволенных за участие в стачках, несмотря на высокую квалификацию последних. Такие формы соединения классовых интересов с организационным механизмом рынка труда отрицательно влияли на характер трудового посредничества. Социальная значимость рынка труда привела к тому, что государство вынуждено было активно регулировать работу посреднических организаций, участвовать в их создании. Государственные структуры в наибольшей степени выполняли функции трудового посредничества. Для согласования интересов представители рабочих и предпринимателей участвовали в работе трудовых посреднических структур. Это послужило основой концепции, развиваемой в современной практике социального партнерства, трехстороннем участии в регуляции трудовых проблем представителей правительства, предпринимателей и работников.

Исследования позволяют выделить следующие формы трудового посредничества: 1) частно-коммерческие, 2) благотворительные, 3) государственные, 4) муниципальные, 5) предпринимательские, 6) рабочие, 7) смешанные. Правомерно выделить также и нелегальные формы посредничества, которые осуществлялись без юридического оформления. Интересы частных контор на рынке труда были направлены на получение прибыли. Это снижало эффективность их деятельности, т.к. в целом такая установка противоречила интересам работодателей и рабочих. Государство вводило ограничения на частное трудовое посредничество. Так, не разрешалось содержать гостиницу, трактир, продавать спиртное, заниматься торговлей, ростовщичеством, обменом денег, сдачей квартир внаем. В государственных структурах запрещалось взимать плату и с работника, и с предпринимателя, а также вынуждать работника менять место жительства. Совершенствование правовой базы рынка труда обусловило лицензирование посреднической деятельности. Лишение лицензии было возможно в случае, если обнаруживались факты, свидетельствующие о недобросовестности работников организационных структур. Осуществление посреднической деятельности без лицензии во многих странах преследовалось по закону, предусматривающему крупный денежный штраф либо тюремное заключение. Законодательно регламентированные меры наказания устанавливались за взимание платы сверх установленной таксы, вымогательство, взятки, принуждение работать вопреки интересам. Такса устанавливалась администрацией и взималась при уже совершенном трудоустройстве. Существовали и организации, выполняющие функции трудоустройства в благотворительных целях, но их распространение к началу XX в. было небольшое.

Однако практика создания бирж труда на благотворительные пожертвования постепенно расширялась. Эффективность организаций рынка труда повышалась вследствие государственного посредничества, широко распространенного в Австралии, Норвегии, США и Англии. Одновременно были приняты законы об обязательном страховании рабочих в связи с

безработицей. Создавались региональные, окружные биржи труда. Окружные, территориальные биржи и местные агентства подразделялись на классы в зависимости от величины населения городов, в которых они функционировали. Организационные структуры имели тесные взаимосвязи между собой, а также с вышестоящими биржами, в частности, столичными. Во многих странах широкое распространение имели муниципальные, или общинные, биржи труда. Они не взимали платы. Их деятельность осуществлялась на паркетных началах, что позволяло сочетать интересы работодателей и работников.

Предпринимательские биржи труда создавались при предпринимательском союзе и нанимали рабочих на предприятия, входящие в данный союз. В начале XX в. почти треть организаций на рынке труда создавались при участии предпринимательских союзов. Это позволяло повысить в границах организационных структур требования к качеству рабочей силы. Одновременно практиковалась система идеологического давления на работника, в частности, требование его неучастия в забастовках. Исследования показывают, что ограничения прав работников приводило к тому, что биржи труда создавались при профессиональных союзах. В дальнейшем возникали смешанные биржи труда, которые создавались по предварительному соглашению между предпринимательскими и рабочими организациями. Однако широкого распространения они не имели вследствие отсутствия организационного механизма регулирования разногласий между предпринимателями и работниками. Управление смешанных бирж строилось на паритетных основаниях на основе принятых тарифных соглашений. На рынке труда организации трудового посредничества различались по методам создания, особенностям функционирования, способам включения работника в трудовой процесс. Организации рынка труда в России существенно отставали от организаций в развитых странах. К началу XX в. биржи труда существовали только в крупнейших городах, но их деятельность не была масштабной. Незначительное количество частных и благотворительных контор по трудоустройству существенно не влияли на

регуляцию занятости. Развитие организаций рынка труда в России началось во время первой мировой войны, когда буквально за несколько лет возникло несколько сотен бюро и бирж труда. Основными причинами их создания являлись обострение потребности в рабочей силе со стороны предприятий, промышленников. Наличие значительной миграции рабочей силы и одновременный рост безработицы в ряде отраслей. Эти факторы обусловили необходимость формирования организационных механизмов рынка труда с целью его оптимизации и снятия экономической и социальной напряженности. Росту напряженности на рынке труда способствовало также закрытие внешних границ и невозможность выхода российских рабочих на внешний рынок труда. Оптимизация рынка труда была также направлена на преодоление региональной неравномерности распределения рабочей силы.

Исследование показывает, что в российской экономике на первом этапе организации рынка труда создавались для обеспечения работой беженцев, а затем и местных безработных. Характерно, что многие организации посреднического типа были направлены на обслуживание безработных лишь определенной национальности. Российские организации рынка труда имели множественные источники своего возникновения, и, соответственно, целеориентации. Так, посреднические организации возникали при специализированных учреждениях как профессиональные бюро труда, бюро труда при национальных комитетах, при военно-промышленном комитете, земских и городских властях. Более половины всех посреднических организаций - 53,7% приходилось на долю земств и городов, 24% - на долю латышского и еврейского комитетов (см. 54, 78). В некоторых городах национальные комитеты имели широкую сеть организаций, работающих на рынке труда. Основными организаторами бирж труда выступали органы городского управления. С целью их формирования создавалась комиссия из представителей рабочих и предпринимателей в равных количествах под председательством субъекта, избранного городской думой. Члены комиссии получали заработную плату и финансировались из городского бюджета. Услуги биржи труда для рабочих и предпринимателей, как правило,

были бесплатными. Характерно, что биржи отказывались обслуживать предпринимателей, на предприятиях которых происходили забастовки или социальные конфликты. Посредством российских бирж труда регулировались также цены на рабочую силу, т.к. биржи отказывались сотрудничать с предпринимателями по ценам ниже рыночных. Однако биржи не регулировали частные конфликты между работниками и предпринимателями. Функции бирж труда в России были достаточно широкими и включали: поиск работы, организацию артелей и мастерских, устройство библиотек, столовых, предоставление юридической помощи. Организационный механизм деятельности бирж, таким образом, включал широкую систему социально-экономического взаимодействия. Наличие огромной сети различных организаций на российском рынке труда потребовало координации их действий, общего плана, общего руководства. Было создано центральное Всероссийское бюро труда, в функции которого входило установление связи с местными бюро и биржами труда. Всероссийское бюро бесплатно распространяло инструкции и советы любой заинтересованной организации. В результате этого все региональные бюро и биржи действовали по одной форме учета. Были выработаны законодательные нормы и принципы трудового посредничества, в частности, положение о необходимости обслуживания целостного рынка рабочей силы, без дифференциации беженцев и небеженцев. Были разработаны рекомендации, касающиеся участия предпринимателей и рабочих в управлении биржами и бюро труда. Всероссийское бюро труда являлось посредником между местными бюро труда при больших масштабах найма рабочей силы. Организационный механизм найма был основан на взаимодействии центральных структур рынка труда и их региональных отделений. Условия найма разъяснялись рабочим, которые из разных мест прибывали по конкретному адресу для трудоустройства. Эти меры позволяли преодолеть региональную напряженность на рынке труда. При кооперации и взаимодействии различного уровня структур рынка труда существенно повысилась эффективность их деятельности, особенно при крупных масштабах найма рабочей силы. Это

особенно важно было для условий России, когда крестьяне зимой работали на промышленных предприятиях, но летом были заняты в деревне на полевых работах, обеспечивая неравномерность поступления рабочей силы. Специфика рынка труда России определялась также наличием крупных предприятий с большим количеством рабочих мест. В то же время большие партии российских работников отправлялись в другие страны, в частности, в Германию.

Таким образом, Всероссийское бюро труда накапливало опыт найма больших партий работников и тиражировало его, создавая сеть организаций трудового посредничества. Правомерно говорить об институционализации трудового посредничества с целью повышения эффективности найма трудовых ресурсов, их региональной и профессиональной мобильности на рынке труда. Всероссийское бюро осуществляло статистическую работу в виде анализа ежемесячных данных местных организаций о заработной плате в профессиональном, территориальном и отраслевом разрезах, о движении спроса и предложения на труд. Тиражирование собранной информации местным организациям позволяло сделать более равномерными условия найма в разных регионах, снизить конфликтность между предпринимателем и работником, снизить субъективизм при заключении договоров. Российские биржи труда, при определенном нейтралитете, все же принимали участие в проведении переговоров между работодателем и безработным. Анализ условий труда и его оплаты, проводимые бюро, позволяли устанавливать нормы труда и оплаты для других посреднических организаций.

Исследование показывает, что регулирование трудового посредничества посредством достаточно сильного, стабильного и институционализированного организационного механизма позволяет резко повысить эффективность функционирования рынка труда, особенно при наличии факторов деформации соотношения спроса и предложения рабочей силы.

Исследование позволяет выделить следующие факторы воздействия на организационные структуры рынка труда: 1) степень капитализации трудовых отношений; 2) формы учредительства организационных структур; 3) целевая

направленность организационных структур; 4) интересы основных участников рынка труда; 5) степень общественной регуляции всей социально-экономической жизни общества в целом и рынка труда в частности; 6) особенности процессов, характеризующих рабочую силу; 7) характеристика основных сфер приложения труда; 8) развитие правовой базы рынка труда.

В заключение необходимо сделать следующие выводы.

Характер организационных структур рынка труда, их роль на рынке труда и в обществе в целом определяются, прежде всего, параметрами самого рынка труда. Организационный механизм рынка труда отражает совокупный спрос и предложение рабочей силы, обеспечивая размещение экономически активного населения относительно рабочих мест. Эти функции организационного механизма определяются, в основном, особенностями сферы хозяйственной деятельности, рассмотренной в отраслевом, территориальном, демографическом, профессионально-отраслевом аспектах. Организационные структуры, действующие на рынке труда, выполняют роль механизма, соединяющего рабочую силу со средствами производства. В социологическом плане осуществление этой функции определяется ценностями и установками, характеризующими профессиональную ориентацию, отношение к различным компонентам труда - его содержанию, формам, методам стимулирования, а также социальным статусом и ролями, связанными с профессией, социокультурными традициями.

Правомерно выделить и такую функцию организационного механизма рынка труда, как соотнесение, координация взаимосвязей между производством и обращением. В социологическом плане осуществление этой функции тесно связано с мотивационно-ценностными ориентациями работника не только на факторы профессионального достижения, но и на структуры организационного механизма, функционирующего на рынке труда. При деформации этой функции значительно искажается процесс воспроизводства рабочей силы и характер внутренне присущих ему закономерностей.

При анализе организационных механизмов взаимосвязи рынка труда и сферы обращения необходимо учитывать, что процессы, относящиеся к сфере

обращения, могут осуществлять за пределами рынка и подчиняться внерыночным организационным механизмам. Организационные структуры рынка труда функционируют с учетом динамики жизненных стандартов, изменений принятых норм оплаты, продолжительности интенсивности труда, изменения соотношения труда и досуга. В социологическом плане масштабы деятельности этих структур не ограничиваются непосредственно рынком труда, а затрагивают многие другие сферы жизнедеятельности общества. В социологическом плане функции организационных структур на рынке труда правомерно рассматривать в связи с социальными характеристиками как наемных работников, так и работодателей. Применительно к работнику организационные структуры выступают посредующим механизмом при формировании социально-профессиональных групп, дифференциации экономически активного населения на занятых и безработных, что, в свою очередь, сопровождается значительными социальными трансформациями, воздействует на возникновение и протекание социальных конфликтов в обществе. Интересы работодателя, которые удовлетворяются посредством организационных механизмов рынка труда, выходят за рамки чисто экономических и тесно связаны с социально-политическими процессами общества.

В институциональном аспекте организационные механизмы рынка труда выполняют нормативно-регулирующую функцию, выраженную, в частности, в нормах права. Направлениями регуляторной функции выступают координация рынка труда и рынка рабочих мест, взаимосвязь рынка труда и трудового потенциала общества, повышение эффективности занятости.

§ 2. Основные характеристики рынка труда России в переходный период

Формирование организационных структур рынка труда отражает основные параметры рынка труда, характеризующие качество и количество

рабочей силы, спрос на нее, динамические особенности рынка труда, социологическую картину основных субъектов рынка труда и т.п. Работы разных авторов (см.8, 27, 30, 32, 43, 56) позволяют выделить наиболее важные характеристики рынка труда, которые определяют функционирование организационных структур.

Прежде всего, рынок труда в России характеризуется падением экономической активности населения. С октября 1992 года по февраль 1999 года численность экономически активного населения уменьшилась с 74,9 млн.человек до 68,5 млн.человек, т.е. на 6,4 млн.человек или на 8,5 процента. Уровень экономической активности населения за этот же период сократился с 70,3% до 62,6%.

Более высокая экономическая активность отмечается в возрастных группах 40-44 года - 89,7%, 35-39 лет - 88,5%, 30-34 года - 87,4%.

Уровень экономической активности мужчин на 13 процентных пункта превышает уровень экономической активности женщин.

Среди экономически активного населения преобладают граждане, имеющие среднее профессиональное образование - 32,4%, а также среднее общее образование - 24,9%.

Наиболее существенным последствием кризисного проявления макроэкономических факторов (спада производства, низкой инвестиционной активности, бюджетных ограничений, инфляции, недостатков в институциональных преобразованиях и т.п.) для российского рынка труда стало устойчивое сокращение спроса на рабочую силу при одновременном расширении ее предложения.

За период с октября 1992 года по февраль 1999 года численность занятых в экономике России в возрасте 15-72 года уменьшилась на 13 млн.человек, или на 18%.

Уровень занятости населения за этот же период снизился с 66,.% до 53,1%, а уровень занятого населения в трудоспособном возрасте с 79.9% до 65,4%.

В структуре занятого населения наиболее многочисленными являются группы лиц в возрасте 30-39 лет, на долю которых приходится третья часть общей численности занятых. Средний возраст занятых в феврале 1999 года составил 38,7 лет. За период с 1992 года данный показатель увеличился на 0,4 года.

Самый высокий уровень занятости населения отмечается в возрастных группах 40-44 года - 79,1%, 45-49 лет - 76,7% и 35-39 лет - 76,3%.

Происходит улучшение структуры занятых по уровню образования. Если в октябре 1992 года доля граждан, имеющих высшее, неполное высшее и среднее профессиональное образование, составляла менее половины (49,4%) общей численности занятых, то в феврале 1999 года их доля возросла до 57%. При этом среди женщин доля лиц, имеющих высшее, неполное высшее или среднее профессиональное образование значительно выше и составляла в феврале текущего года 64,3%.

Численность женщин в возрасте 15-72 года, занятых в экономике, сократилась с октября 1992 года по февраль 1999 года с 33,9 млн. человек до 27,6 млн. человек, т.е. на 6,3 млн. человек, или 18,6%. Однако доля женщин, занятых в экономике, за рассматриваемый период практически не изменилась и продолжает оставаться на уровне 47,6%.

Численность лиц, не имеющих работы или доходного занятия, активно его ищущих и готовых приступить к работе, которые в соответствии с методологией МОТ классифицируются как безработные, возросла с октября 1992 года по февраль 1999 года на 6,5 млн. человек, или в 1,8 раза.

Наибольший прирост общей численности безработных граждан наблюдался с октября 1998 года по февраль 1999 года - на 16: млн. человек, или на 16,9%. Впервые с начала проведения Госкомстатом России обследований населения по проблемам занятости среднемесячный прирост общей численности безработных за этот период превысил 381 тыс. человек, или 4,3%, что в 1,7 раза больше аналогичного наибольшего показателя за период с марта 1996 года по октябрь 1997 года.

Столь высокий прирост общей численности безработных был обусловлен финансовым кризисом в августе 1998 года.

Если до 1996 года происходило увеличение как общей, так и зарегистрированной безработицы, то, начиная со второй половины 1996 года тенденция взаимосвязи этих показателей изменилась.

В результате этого в конце 1998 года общая численность безработных превышала численность зарегистрированных безработных по сопоставимому кругу лиц (т.е. без студентов, учащихся и пенсионеров, отнесенным по методологии МОТ к безработным) в 4,5 раза. В октябре 1997 года это превышение составляло 3,7 раза.

На уменьшение численности зарегистрированных безработных повлияло изменение условий их регистрации, а также снижение стимулов населения к регистрации в качестве безработных из-за задержек в выплате пособий по безработице, сокращения финансовых возможностей Государственного фонда занятости населения Российской Федерации по проведению мероприятий по содействию занятости населения и оказанию различных форм материальной поддержки безработных.

В результате этого с октября 1997 года происходит уменьшение доли общей численности безработных, обращающихся в целях поиска работы в государственную службу занятости. С октября 1997 года по февраль 1999 года данный показатель снизился с 39,9% до 35%.

Анализ движения населения по категориям занятости в 1992-1996 гг. Позволил сделать вывод, что рынок труда в России становится более динамичным. За последние годы вероятность сохранения работником своего прежнего статуса уменьшилась. Снизилась доля как безработных, оставшихся в этом положении через год, так и занятых, сохранивших свое прежнее место работы. Авторы отмечают возросшую мобильность внутри категории занятых. Если в начале реформ многие работники прочно связывали себя со своим рабочим местом и не предполагали его перемену, то за последние пять лет доля занятых, сменивших место работы, возросла в несколько раз. В основном, все виды перехода населения из одной категории в другую

способствовали повышению уровня безработицы. Доля безработных, нашедших работу, сократилась, увеличилась доля экономически неактивного населения, после приобретения статуса безработных, возросла вероятность вынужденного и добровольного ухода с работы. Фактором сдерживания роста безработицы явился переход безработных в состав экономически неактивного населения. Эти процессы на рынке труда обуславливают мобильность деятельности организационных структур. Очевидно, что количество организационных, посреднических операций, приходящихся на рынке труда на одного работника, должно резко увеличиваться. Необходимость регистрации, перерегистрации на бирже, частые обращения в посреднические конторы, агентства, с целью поиска места работы увеличивает интенсивность работы организационных структур рынка труда. Необходимо учитывать, что безработные остаются наиболее динамичной группой на рынке труда.

В связи с тем, в посреднические конторы и агентства обращаются преимущественно безработные, следует ожидать расширения их деятельности и соответствующего повышения динамизма работы. Отмечается, что безработица в России частично носит динамичный характер, а частично является затяжной и принимает застойную форму. Раскрытие динамических процессов рынка труда необходимо для анализа источников безработицы. Организации рынка труда нуждаются в информации о перемещении рабочей силы межсекторного характера, о факторах, влияющих на вероятность потери и получения работы по группам населения о наиболее вероятных в плане потери работы группах населения. Необходима экономико-социологическая характеристика групп. Для наиболее эффективного действия организационного механизма на рынке труда структурам рынка труда необходима также информация о движении населения по секторам экономики и категориям занятости в зависимости от демографических характеристики и уровня образования. Смешанный характер российской экономики переходного периода делает актуальным исследование и тиражирование информации о занятости в зависимости от формы собственности предприятий. Агентствам, действующим на рынке труда, необходимы сведения о занятости на

государственных предприятиях, на частных предприятиях и в сфере самозанятости.

Исследования авторов (см.18, 31, 32, 36) позволяют дать характеристику занятости на предприятиях нескольких групп - на предприятиях, принадлежащих государству, на негосударственных предприятиях, владельцами или совладельцами которых являются российские или иностранные частные лица и фирмы, а также коллективы предприятий, а также в сфере самозанятости. Исследование позволяет сделать вывод о более высокой стабильности занятости в государственном секторе по сравнению с другими формами занятости, которая выше, чем в частном секторе более чем на 25%. Согласно данным исследования, частный сектор экономики является более динамичным. Это приводит к более высокой вероятности для работников оказаться в составе безработных по сравнению с занятыми в государственном секторе. Наиболее высокая динамика занятости наблюдается в сфере самозанятости. Таким образом, группа самозанятости является наиболее рискованной на российском рынке труда, поэтому ориентация на нее должна носить, скорее всего, временный характер для работников, нуждающихся в стабильной работе. При прогнозировании работ организационных структур на рынке труда следует учитывать, что благодаря приватизации возможности устроиться на работу в частном секторе существенно возросли. Это означает, что организационные структуры рынка труда при устройстве на работу безработных должны ориентироваться преимущественно на частный сектор как наиболее мобильный по сравнению с государственным.

Исследование показало, что межсекторные потоки рабочей силы на российском рынке труда динамичны. Уровень годовой межсекторной текучести достаточно высок и составляет 29% общей численности работоспособного населения. Исследование показало, что на российском рынке труда имеются также гендерные различия в динамике и направленности потоков рабочей силы. Исследование выявило низкую норму участия женщин в составе экономически активного населения по сравнению с мужчинами, что

свидетельствует о наличии гендерной асимметрии на российском рынке труда. Организационные структуры российского рынка труда должны учитывать, что женская рабочая сила менее мобильна, чем мужская. По всем секторам экономики и видам занятости вероятность сохранения прежнего статуса у женщин выше, чем у мужчин. Российские мужчины при безработице более активны на рынке труда. В то же время мужчины чаще попадают в категорию безработных, занимающихся активным поиском работы, а также категорию самозанятых. Женщины в случае потери работы чаще прекращают ее поиск, становясь частью экономически неактивного населения. В процессе поиска работы вероятность трудоустройства мужчин выше, чем у женщин. Около 45% мужчин и только 36% безработных женщин устраиваются на работу в течение года (там же). При этом среди безработных женщин отмечается более высокий процент обращений в государственную службу занятости. В феврале 1999 года более 40% безработных женщин при поиске работы обращались в органы государственной службы занятости.

В последние два года наиболее предпочтительным способом поиска работы является обращение к друзьям, родственникам и знакомым. Данный способ поиска работы в феврале текущего года использовали 53,6% общей численности безработных, в том числе 54,7% мужчин и 52,4% женщин.

Отмечается тенденция увеличения доли общей численности безработных, обращающихся в целях поиска работы непосредственно к администрации (работодателю). Их доля в феврале 1999 года составляла 31,5%, в том числе среди мужчин - 34,6%, среди женщин - 28%.

Исследование свидетельствует о гендерной дискриминации на российском рынке труда. Работодатели отдают предпочтение найму мужской рабочей силы. Наблюдается повышение уровня женской безработицы благодаря низкой вероятности трудоустройства. Среди женщин более высок уровень безработицы в сочетании с более продолжительным периодом поиска работы и трудоустройства. Женская безработица чаще принимает затяжной характер. Организационные структуры рынка труда должны учитывать и возрастные особенности рабочей силы.

Исследование показало, что старшие возрастные группы имеют наиболее низкую вероятность потери работы по всем формам занятости. Но в этих группах относительно стабильная занятость сочетается с длительными периодами безработицы. Возможность вновь найти работу в этой группе значительно ниже, чем у более молодого поколения. Лишь 16% безработных старше 55 лет получают работу в течение года. В то же время среди безработных в возрасте от 25 до 39 лет на работу устраиваются 43,5% (там же). С возрастом связана и вероятность ухода из состава экономически активного населения. Для людей старше 55 лет это связано с выходом на пенсию, а для молодых людей от 16 до 24 лет - с получением образования. Выявляется значительная текучесть занятости в самой молодой группе работников 16-24 года. Это обусловлено как наиболее высокой вероятностью увольнения, так и высокими возможностями найти работу. Частая смена мест работы обуславливает более высокий уровень безработицы для данной возрастной категории. Короткие периоды занятости создают повышенную нагрузку для организационных структур рынка труда. На работе организационных структур рынка труда отражается тенденция снижения с возрастом вероятности перехода населения в частный сектор и категорию самозанятых. Это вызвано стремлением руководителей частных предприятий нанимать более молодую, быстро обучаемую и мобильную рабочую силу.

Важным фактором воздействия на динамику рабочей силы на рынке труда является уровень образования индивида. Однако влияние этого фактора неоднозначно. Уровень образования оказывает двойственное воздействие на положение работника на рынке труда. При повышении уровня образования снижается риск потери работы. Но при безработице и необходимости трудоустройства образование может препятствовать найти работу на низкоквалифицированную должность. Высокий уровень образования может, как способствовать, так и препятствовать переквалификации индивида и обуславливать таким образом, увеличение времени поиска работы.

Сокращение численности занятых в регистрируемом секторе экономики существенно повлияло на отраслевую структуру занятости (57, 59). Применительно к работе организационных структур рынка труда можно сделать вывод, что ориентация их деятельности на крупные и средние предприятия, которые преимущественно предоставляли рабочие места в дореформенный период и в начальный период реформ, сменится ориентацией на средние и малые предприятия как наиболее мобильные. Однако при этом необходима реализация государственных программ поддержки малого предпринимательства.

Сокращение численности занятых произошло преимущественно за счет промышленности, строительства, сельского хозяйства, торговли и общественного питания, на предприятиях которых количество работников уменьшилось на 3,2 млн. человек (там же). Снижение числа работников в некоторых отраслях было отчасти компенсировано ростом численности занятых в других отраслях, особенно в отраслях непродовольственной сферы. Это ориентировало работу организационных структур рынка труда на коммерческие предприятия. Исследования показывают, что отношение сокращения числа работников к его приросту по отраслям было значительным. Прирост численности занятых на одного человека сопровождался их сокращением в среднем на 8,2 млн. человек (там же). Численность занятых существенно снизилась на крупных и средних предприятиях в строительстве, а также в торговле и обслуживании.

Исследования показывают, что за последние несколько лет наиболее резко численность занятых выросла на предприятиях, занимавшихся операциями с недвижимым имуществом, а также в органах управления. Однако в целом незначительные масштабы риэлторской деятельности по стране не позволяют рассматривать эту отрасль как сферу значительного использования рабочей силы. Рост количества работников управления органично связан с российской практикой реформ, поэтому трудоустройство в эту сферу может составить важное направление деятельности организационных структур на рынке труда.

В процессе реформ в общей численности занятых резко возросла доля непроизводственных отраслей и одновременно уменьшилась доля отраслей материального производства, таких, как промышленности, сельского хозяйства, строительства и лесного хозяйства. Исследование показывает, что реструктуризация занятости на крупных и средних предприятиях вызвана изменением структуры ВВП. Значительное место по мобильности рабочей силы заняли предприятия жилищно-коммунального хозяйства, а также предприятия непроизводственных видов бытового обслуживания населения. Состав их работников обновлялся более чем на 60%. При этом большая мобильность кадров на многих предприятиях часто связана с неустойчивостью их финансового положения и отсутствием социальных гарантий для работников. В строительстве быстрая ротация кадров связана во многом со спецификой строительного процесса, включающего фактор сезонности. Большая мобильность занятых на предприятиях жилищно-коммунального хозяйства и непроизводственных видов бытового обслуживания населения связывается с ограниченностью платежеспособного спроса населения, а также с особенностями технологии и условий труда в жилищно-коммунальной сфере. Наименьшая интенсивность движения работников была обнаружена на предприятиях сферы управления, сельского хозяйства и народного образования. Они обновили состав своих работников в среднем на 30% (там же). Относительная стабильность кадров в сфере управления объясняется тем, что работающие в ней при невысоком уровне оплаты труда имеют относительную социальную защищенность. У многих работников сельского хозяйства и народного образования отсутствуют другие, альтернативные формы занятости. Стабильность работников в сфере образования обусловлена появлением дополнительных рабочих мест и заработков в коммерческой сфере. В настоящий период реформ на предприятиях многих отраслей отмечается снижение мобильности рабочей силы и интенсивности ротации кадров, что связывается с кризисным состоянием экономики и с финансовыми

ограничениями, затруднявшими возможности перераспределения рабочей силы между отраслями. Отраслевая реструктуризация занятости зависит от мотивации, как работодателей, так и работников. Иллюстрацией этого положения является характеристика процесса движения кадров на предприятии - приема и сокращения и работников.

В настоящее время отмечается практически повсеместное уменьшение приема на работу. Наибольшее количество приемов на работу было на предприятиях, занимающихся операциями с недвижимостью, общей коммерческой деятельностью по обеспечению рынка, в жилищно-коммунальной сфере и непроизводственных видах бытового обслуживания населения. В строительстве этот показатель подвержен колебаниям. Наименьшая интенсивность приема была отмечена в сельском хозяйстве, организациях информационно-вычислительного оборудования, органах управления и учреждениях народного образования.

Разница между максимальными и минимальными показателями интенсивности приема в разных отраслях была пятикратной. Организационные структуры рынка труда должны учитывать отраслевое различие приема на работу и сокращения работников. Так, например, доля сокращения работников на предприятиях риэлторской сферы почти в 15 раз больше аналогичной доли в организациях здравоохранения, социального обслуживания. В настоящее время практически по всем отраслям идет сокращение занятых. Однако наиболее интенсивно оно происходило в сфере информационно-вычислительного обслуживания. Организационные структуры рынка труда в своей деятельности должны ориентироваться на динамику, как приема, так и сокращения работников. В настоящее время показатель соотношения вновь принятых сотрудников к числу сокращенных характеризуется превалированием принятых, однако рост сокращений стремительно снижает это соотношение.

Наиболее стремительно рост доли сокращенных по сравнению с долей принятых происходил на предприятиях информационно-вычислительного обслуживания и материально-технического снабжения.

В организациях же здравоохранения, физической культуры и спорта, социального обслуживания, предприятиях лесного хозяйства сокращение штатов не привело к существенной реструктуризации занятости. Для работы организационных структур рынка труда важную роль играет информация об увольнениях работников по собственному желанию. Исследования свидетельствуют об уменьшении количества увольнений по собственному желанию, которое отмечается на предприятиях почти всех отраслей. Однако при планировании деятельности организационных структур рынка труда необходимо учитывать, что увольнение по собственному желанию как фактор реструктуризации занятости различается по своим показателям для разных отраслей, причем нередко это различие бывает пятикратным. Очевидно, что работники, уволившиеся по собственному желанию, могут вновь трудоустраиваться как самостоятельно, так и посредством организационных структур рынка труда. В то же время, несмотря на то, что причины, вызывающие уход по собственному желанию, продолжают оставаться актуальными, мы предполагаем, что в перспективе на ближайший год количество увольнений по собственному желанию будет уменьшаться вследствие роста безработицы и трудности трудоустройства. Работники, уволившиеся по собственному желанию, в недавнем прошлом относились к группе с повышенной конкурентоспособностью на рынке труда. Пониженный уровень увольнения работников по собственному желанию в некоторых отраслях может обуславливаться разными причинами, к которым может относиться большая степень социальной защищенности, устойчивость положения предприятия, отсутствие других возможностей заработка, либо, напротив, наличие возможности сочетать работу, оплачиваемую из государственного бюджета, с работой в коммерческих организациях. Согласно нашим данным, обращение работников, уволившихся по собственному желанию, в посреднические агентства для поиска новой работы, происходит достаточно редко - в 14% случаев. В большинстве случаев такие работники за счет повышенной конкурентоспособности на рынке труда трудоустраиваются самостоятельно.

Поэтому в деятельности организационных структур такие работники в ближайшие годы, по нашим прогнозам, не будут иметь значительное место.

При прогнозировании деятельности организационных структур рынка труда необходимо учитывать, что несколько возросла доля безработных, использующих обращение к средствам массовой информации - подача объявлений в печать, отклик на объявления. В феврале 1999 года этим способом поиска работы воспользовалось 19,7% безработных граждан, в том числе 19,5% мужчин и 20,0% женщин.

Имеются различия среди общей численности безработных и официально зарегистрированных безработных по причинам незанятости.

Среди официально зарегистрированных безработных более половины - свыше 55% оставили место работы в связи с увольнением по собственному желанию. Среди общей численности безработных этот показатель в два раза ниже - 25%.

В то же время среди официально зарегистрированных безработных несколько ниже, чем среди общей численности безработных доля лиц, оставивших работу в связи с высвобождением. Эти показатели составляют соответственно, 40% и 43%.

Зарегистрированные безработные затрачивают меньше времени на поиск работы, чем незарегистрированные. Так, среднее время поиска работы в 1998 году у зарегистрированных безработных составляло 6,6 месяца, а среди общей численности безработных - в 1,4 раза больше, т.е. 9, 1 месяца.

Среди официально зарегистрированных безработных выше доля лиц, имеющих высшее и начальное профессиональное образование и ниже доля лиц, не имеющих среднего (полного) общего образования. Эти показатели составляли в 1998 году соответственно: 11,2% и 10,3%, 18,6% и 10,2%, 14,5% и 17,3%.

Несмотря на нестабильное социально-экономическое положение постоянно растет численность граждан, нашедших работу (доходное занятие) при содействии органов государственной службы занятости.

С 1995 года по 1998 год этот показатель возрос с 2378,3 тыс.человек до 2605,5 тыс.человек.

В 1998 году по сравнению с 1997 годом в 1,4 раза возросла численность граждан, принимавших участие в общественных работах. В прошлом году в этом виде занятости приняло участие более 356 тыс.человек. Также возросла и численность граждан, проходивших обучение по направлению службы занятости - с 261,4 тыс.человек в 1997 году до 305,1 тыс.человек в 1998 году.

Организационные структуры рынка труда в своей деятельности определяются и таким фактором, как состояние молодежного рынка труда. Исследования авторов позволяют выделить основные направления движения молодежной рабочей силы (см. 8, 27, 11, 21, 43).

Исследования показывают, что доля молодежи в общей численности занятых на предприятиях различных форм собственности колеблется от 8 до 10% (27). Преимущественно найм молодежи осуществляется в частном секторе (24,9%), в кооперативах и различных товариществах. Государственные предприятия занимают незначительное место в найме молодежи.

Но в госсекторе имеются предприятия, на которых молодежи отдается предпочтение при найме в определенные группы. А в частном секторе подобных предприятий не существует. В кооперативах и товариществах в наибольшей степени наблюдается использование молодежи на неквалифицированных работах. Значительная доля - до 25% - предприятий также отдает предпочтение использовать молодежь в качестве малоквалифицированной рабочей силы. В связи с этим в деятельности организационных структур рынка труда могут возникать определенные трудности и противоречия.

Как показывает практика найма, в связи с тем, что у молодежи, как правило, отсутствует опыт работы, доля молодых людей, использующих для первичного трудоустройства различные посреднические организации, достаточно велика.

В то же время трудоустройство молодежи сопряжено с такими негативными факторами, как низкая конкурентоспособность на рынке труда, завышенные требования к условиям и оплате труда, низкая правовая защищенность в российском обществе. С одной стороны, молодежь в правовом аспекте обеспечена рядом льгот. С другой стороны, в условиях экономической напряженности предприятия не могут обеспечить эти льготы и предпочитают отказываться от молодых работников.

Исследования показывают, что чрезмерное "омолаживание" рабочей силы, при котором на рынок труда вступают люди, не получившие необходимое образование, связано со снижением квалификации, нестабильной занятостью, высокой текучестью кадров, ростом безработицы. Вследствие того, что на большинстве предприятий уже не существует бронирования рабочих мест для молодежи, субъекты, не имеющие достаточного опыта работы и квалификации, потеряли гарантии трудоустройства и оказались социально незащищенными. Напряженность на молодежном рынке труда обусловлена и отменой централизованного распределения выпускников учебных заведений. В условиях безработицы и дефицита рабочих мест эту меру не следует рассматривать как прогрессивную, так как она обеспечивает не предполагаемую свободу выбора места работы, а безработицу, невозможность приобретения опыта работы согласно квалификации. Организационные структуры рынка труда могут не иметь непосредственной заинтересованности в решении проблем молодежного рынка труда. Но с социально-экономической точки зрения напряженность на молодежном рынке труда чревата потерей квалификации целых поколений. Поэтому необходимы государственные программы поддержки трудоустройства молодежи.

Необходимость повышения конкурентоспособности часто приводит к сокращению расходов на рабочую силу на предприятиях. Сокращение затрагивает в первую очередь, неконкурентоспособную молодежь. Поэтому обращение молодых работников в посреднические агентства при трудоустройстве будет нарастать. Ухудшение условий вступления молодежи на рынок труда привело к тому, что молодежь является одной из самых

многочисленных групп населения среди зарегистрированных безработных. Социологические исследования показывают, что с наибольшими трудностями и противоречиями молодежь сталкивается на рынке труда.

В экономико-социологическом плане отказ молодых людей от трудоустройства и регистрации в организационных структурах рынка труда обусловлен малым размером пособия по безработице, недостаточным знанием своих прав, унижительным статусом безработного, отдаленностью служб занятости от мест проживания, неэффективностью работы самих служб занятости с молодежью. В результате молодые люди пытаются трудоустроиться самостоятельно. Это означает, что напряженность на рынке труда молодежи значительно превышает официально зарегистрированный уровень. Характерно, что многие политические партии уделяют значительное внимание налаживанию организационных структур трудоустройства молодежи. Это подчеркивает социальную значимость проблемы, выходящей за чисто экономические рамки. Во многих странах трудоустройство молодежи является государственной проблемой. В настоящее время российские данные по средней продолжительности молодежной безработицы соответствуют этим показателям у взрослого населения. Между тем, в развитых странах отличительной чертой молодежной безработицы является ее краткосрочность, вызванная частой сменой мест работы и сочетанием работы и учебы. При прогнозировании работы организационных структур рынка труда необходимо иметь в виду, что уровень безработицы среди молодежи значительно различается по регионам. В Москве и Санкт-Петербурге молодежная безработица ниже, чем в среднем по России, в то время как в Дагестане намного выше среднероссийской. Однако при регуляции рынка труда и налаживании организационного механизма трудоустройства следует учитывать объективные трудности межрегиональной мобильности рабочей силы, что обусловлено большими расстояниями между регионами, высокими транспортными расходами, бедностью безработных.

Проблема межрегиональной мобильности рабочей силы в России, на наш взгляд, не может решаться за счет средств самих работников. Целесообразно создавать фонды занятости, финансируемые из средств, как самих работников, так и работодателей, коммерческих структур при участии властей регионального уровня.

Одной из функций службы занятости является профессиональное обучение и переподготовка незанятого населения. Основным контингентом при переобучении является молодежь. Однако, согласно данным авторов, доля направленных на профобучение службами занятости на протяжении нескольких лет варьировала в пределах 8-9%, в том время, как потребность в таком переобучении составляет до 60% и более (см.20, 23, 67). Однако в настоящее время наблюдается сокращение финансирования программ содействия занятости, поэтому численность безработных, направляемых на профобучение, стремительно снижается. Система профессионального обучения, осуществляемая службами занятости, имеет недостатки в виде ригидности структуры и слабой ориентации на региональную специфику рынков труда. Это обуславливает, несмотря на наличие объективной потребности, отказ безработных от обучения через службы занятости. Неподходящие специальности, реально не востребуемые на рынке труда, удаленность баз переобучения от мест жительства также выступают мотивами отказа от переквалификации. Эти факторы необходимо иметь в виду при прогнозировании деятельности организационных структур на рынке труда. Необходимо расширение базы переобучения, ее коррекция в связи с запросами рынка. Немаловажную роль может играть в настоящее время и гарантия трудоустройства. Несмотря на то, что это не является рыночной мерой, в условиях российской деформированной экономики и значимости регуляции рынка труда такая мера могла бы иметь не только экономическое, но и социально-политическое значение.

Стабилизация российского рынка труда может осуществляться на основе распространения временных форм занятости, тем не менее, гарантированных по срокам и оплате.

Исследования, проведенные рядом авторов, позволяют выделить основные факторы напряженности на российском рынке труда, которые оказывают воздействие на функционирование организационных структур (см.8, 12, 31, 57, 111). Авторы отмечают рост негативных настроений населения по отношению к безработице. Так, например, согласно данным ВЦИОМ, 27% респондентов до реформ придерживались мнения, что безработица в определенной степени даже полезна и необходима. Но к 1997 г. их число уменьшилось до 19%, а доля граждан, считающих безработицу недопустимой, возросла за тот же период с 39 до 52% (см.111, 30). На работу организационных структур рынка труда влияет падение экономической активности населения в 90-е годы. Численность экономически активного населения за годы реформ сократилась более, чем на 2,5 млн.человек. С одной стороны, отмена обязательной занятости в общественном производстве способствовала добровольному выходу части занятых, особенно женщин, из состава рабочей силы. Но основное сокращение экономически активного населения в период реформ происходило за счет наиболее уязвимых категорий работников - лиц предпенсионного возраста, женщин, молодежи.

Наибольшую проблему для организационных структур рынка труда приобретает в этой связи безработица среди молодежи, поскольку именно она связана с наиболее негативными социальными последствиями. На деятельность организационных структур рынка труда влияет и такой фактор, как общее сокращение занятости. В процессе экономических реформ численность занятых сократилась на 8,2 млн.человек (см.111, 67). Наличие безработицы в определенных пределах не представляет проблемы для организационных структур рынка труда. Однако на деятельность российских структур рынка труда оказывает влияние резкий рост регистрируемой безработицы. За 1992-1997 гг. численность регистрируемых безработных увеличилась более чем втрое (там же).

Несмотря на то, что уровень безработицы требует регуляции трудоустройства на государственном уровне и принятия срочных мер по формированию организационного механизма рынка труда. Следует отметить и тот факт, что существует большой разрыв между числом регистрируемых безработных и числом лиц, считающихся безработными, достигающий трехкратного размера. Характерно, что наибольший разрыв фиксируется в регионах с низким уровнем регистрируемой безработицы. Это означает, что нагрузка структур рынка труда значительно больше, и она сопоставима с уровнем нерегистрируемой безработицы.

На организации рынка труда влияет и рост межрегиональной дифференциации уровней безработицы. На российском рынке труда отмечается дифференциация регионов по показателям регистрируемой безработицы, которая имеет тенденцию возрастания. Это означает, что потоки рабочей силы, проходящие через службы занятости, могут быть связаны с региональной мобильностью рабочей силы. Следует учитывать также развитие, как частных, так и неформальных нерегистрируемых организационных структур рынка труда, которые формируются под влиянием межрегиональной мобильности. На характер организационного механизма рынка труда влияет и такой фактор, как внутрирегиональная дифференциация уровней безработицы. Сформированная в России многоотраслевая ориентация районов обусловила различие уровней безработицы даже внутри одной области. Это различие может быть двух- или четырехкратным.

Организационные структуры рынка труда в своем функционировании зависят и от роста масштабов скрытой безработицы, т.е. роста количества работников, находящихся в вынужденных отпусках и работающих по сокращенному графику по инициативе администрации. Это касается и работников, не получающих заработную плату. Очевидно, что эти работники будут искать по возможности другие места работы, поэтому их обращение в структуры найма повысит нагрузку служб занятости, других организационных структур.

При прогнозе их деятельности следует учитывать, что скрытая безработица в наибольшей степени касается работников с высоким уровнем образования и квалификации, особенно специалистов с техническим образованием. Применительно к деятельности организационных структур рынка труда это означает, что поток специалистов с техническим образованием в службы занятости прогнозируется и со стороны работников предприятий с избыточной занятостью работников, у которых квалификация не соответствует выполняемой работе, формально они не попадают в число безработных и не подлежат официальной регистрации.

ГЛАВА II. ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА РЫНКА ТРУДА В ПЕРИОД РОССИЙСКИХ РЕФОРМ

§ 1. Организационные структуры найма рабочей силы

Наличие организационных структур, занимающихся поиском рабочей силы и опосредующим процесс найма, характерно для различных типов социально-экономических систем. Становление и развитие служб подбора персонала развивалось исторически. Авторы, в частности, считают, что в процессе становления системы подбора кадров можно выделить три этапа: донаучный, классический и современный (см.48а, 72а).

Донаучный этап начинается 4-5 тысяч лет назад - в период формирования рабовладельческих государств. В Древнем Египте существовала школа чиновников, обучающая государственных служащих. Престижность и сложность профессии чиновника обуславливала четкие и жесткие требования отбора по умственным способностям, здоровью. Вавилонский правитель Новуходноссор в V в. до н.э. использовал на текстильных фабриках специализированный отбор по профессиональным навыкам. Методы отбора кадров при обучении и найме существовали и в Древнем Китае. На основании конфуцианства была разработана система отбора чиновников и представителей знатных сословий. Основой принятия человека на службу или в элитное сословие были не принадлежность к знатному роду, а личные заслуги и интеллектуальные способности. Большое развитие принципы управления и подбора кадров получили в Древней Греции. Требования к профотбору были достаточно разносторонними и разрабатывались на основе принципов античной философии. В частности, Аристотель, Платон выделяли три качества души человека, каждое из которых соответствовало строго определенным профессиям. В средние века также существовали различные способы поиска и отбора работников. Однако целостной, концептуально обоснованной системы отбора и обучения персонала в это время еще не было.

Классический этап развития системы подбора кадров начался в XVIII-XIX вв. Развитие машинного производства вызвало изменение условий труда, его форм разделения. При этом складывался и новый тип работника. Массовость производства обусловила потребность возникновения организационных структур, действующих на рынке труда. Таким образом сформировались структуры, занимающиеся проблемами персонала. В начале XX в. многие наиболее крупные предприятия имели специальные кадровые службы, в задачи которых входил подбор, найм персонала, а также обучение работников в соответствии с потребностями предприятия. Кроме того, кадровые службы в те времена, выполняли и функции управления, предвосхищая современный менеджмент. Однако целостной, научно обоснованной системы оценки, подбора и найма персонала еще не существовало. Поэтому лучших работников часто приглашали с других предприятий, стимулируя большей оплатой, лучшими условиями. Проблема профессионального подбора решалась стихийно, полностью игнорировалась наука. В научном плане обоснование проблемы профотбора появилось в трудах Парсонса Т. и Мюнстерберга. Качественные и масштабные перемены в системе подбора персонала осуществились к 20-м годам XX в., на основе "тейлоровской" системы организации. Подбор и найм персонала рассматривались как важнейшие элементы системы управления производством. На концептуальных основах тейлоризма разрабатывалась целостная система поиска и отбора персонала, а также оценки деятельности руководителя производства. Система Тейлора со множеством модификаций была воспринята и широко распространена в экономически развитых странах. В первые десятилетия XX в. было издано множество научных трудов по профессиональной ориентации и психотехнике. Наиболее значимый вклад в разработку системы подбора кадров внесли труды Г.Шлезингера, М.Меде, К.Кекчеева, Т.Тастева. На основе их концептуальных разработок были созданы многочисленные тесты, распространяющиеся в разных странах. Создавались основы для координации деятельности структур подбора кадров в международном масштабе. Посредством создания организационных

структур достаточно интенсивно осуществлялось внедрение научных разработок в промышленности. В США различные фирмы в координации с Бюро Изысканий в области торговли при Технологическом Институте Карнеджи в Питтсбурге получали консультации по проблемам подбора персонала. Интенсивно создавались внутрипроизводственные структуры, функциями которых были привлечение рабочей силы, отбор, воспитание и обучение рабочих, забота о технике безопасности, организации производства, продвижении персонала. Для работы в этих структурах привлекались профессиональные психологи. На основе исследования мнения директоров предприятий, администрацией определялись критерии описания различных профессий. На основе социологических исследований создавались профессиональные психогаммы, включающие описание основных характеристик, необходимых для выполнения той или иной профессиональной деятельности. Методы психотехники активно использовались и в России.

Современный этап развития организационных структур по подбору кадров характеризуется, прежде всего, расширенным распространением кадровых служб из промышленности во всех сферы экономики. Концептуально эта практика была основана на теории качества, согласно которой отбор персонала строился на принципах выделения определенных личностных качеств, необходимых для профессиональной деятельности. В частности, для руководителя обязательными считались такие личностные качества, как "энергичность", "воля", "решительность", "оперативность". В многочисленных исследованиях назывались различные качества, необходимые для успешного выполнения профессиональных функций. Подчеркивалась важность предвидения, быстрой реакции, выдержки, способности привлекать внимание, интеллектуальных качеств, творчества. Недостатком этого теоретического подхода является односторонность перечня личностных качеств, учитывающих лишь достоинства и игнорирующие недостатки личности, которые могут быть обусловлены профессиональной деятельностью. Кроме того, такой подход является

слишком эмпирическим: результаты одних исследований часто противоречат другим. Следует отметить и другую крайность этого подхода: попытка создания всеобъемлющих личностных перечней для профессий приводила к такому универсализму, что терялась качественная специфика профессии. Выделенные личностные качества были необходимы практически для любой деятельности. При дальнейшей разработке этого подхода был сделан вывод, что разнообразные профессии и ситуации требуют проявления различных, часто противоположных качеств от человека. Однако в пределах одной профессии можно выделить базовые личностные качества, достаточно инвариантные по отношению к конкретным ситуациям и людям.

Современный этап профессионального отбора и найма характеризуется наличием множества направлений, различных, нередко противоречивых тенденций, школ. Их общей особенностью является ориентация на научные исследования, серьезные научные школы, часто психологического направления. Проблема профотбора объединила таких исследователей, как Д.Адамс, В.Врум, Т.Оучи, К.Олпорт, Д.Макклелланд, М.Люшер и даже З.Фрейд. Несмотря на различие концептуальных подходов, эти авторы рассматривали разносторонние профессиональные качества, требуемые работнику. Результаты их исследований были положены в основу многих современных систем тестирования, используемых при профессиональном отборе и найме.

Еще одной особенностью современных исследований в области профотбора и найма является их множественность, неоднозначность, обусловленная в значительной степени ориентацией на практические запросы, соответствующие различным обстоятельствам. Эти тенденции отчетливо проявляются в функционировании организационных структур отбора и найма в развитых странах, в частности, в Германии.

Как показывают исследования (см.28), в Германии профессиональное тестирование при отборе кадров применяется с начала 20-х годов XX в. Однако не существует единства в его понимании. Профессиональное тестирование позволяет определить квалификацию претендента при условии

достаточно простой профессиональной деятельности. Согласно другому подходу, под профессиональными испытаниями понимается разработка и использование на практике специальных заданий, которые должны требовать наличие навыков, способностей, необходимых для успешного выполнения профессиональной деятельности. Согласно третьему подходу, профессиональные испытания должны быть эквивалентными конкретным ситуациям, для которых подбирается работник. Для некоторых профессий такие испытания являются основным фактором при установлении профпригодности. Объективность оценки кандидата во многом зависит от метода профессиональных испытаний, которые разбиваются на ряд этапов.

Первый этап связан с выбором испытания таким образом, чтобы его содержание соответствовало будущей профессиональной деятельности испытуемого, акцентируя внимание на специфических ее аспектах.

На втором этапе осуществляется определение формы испытания и подготовка экспертов. На этом же этапе определяются и показатели, подлежащие оцениванию, тактике, как определенный результат или сам процесс решения задачи. На практике профессиональные испытания могут быть достаточно простыми и заключаться в проверке определенных навыков, соответствующих профессии. Используются также и сложные профессиональные задания, в которых определяется способность претендента к аналитической деятельности, требующей принятия решений, планирования, проявления самостоятельности, творчества. Такие задания рассчитаны на более сложные экспертные оценки. Комплексные профессиональные испытания используются при необходимости моделирования целостных ситуаций, соответствующих наиболее существенным сторонам профессиональной деятельности. Множественность форм профессиональных испытаний определяется их адаптированностью к возможным критическим событиям в конкретной сфере деятельности. Задания, подготовленные для профессионального испытания и оценки пригодности кандидата, как правило, формулируются в письменном виде, четко и однозначно.

На третьем этапе осуществляется процедура проведения профессионального испытания. От экспертов, как правило, требуется отчет в письменной форме. Наличие такой формы особенно важно, если экспертов несколько. Профессиональные испытания в Германии проводятся и с привлечением зрителей с целью выполнения профориентационной функции. Так, желающим занять вакантное место каменщика на одном из предприятий Гамбурга было предложено показать свое умение в кладке кирпичей. Зал нарядно оформили, материалы разместили в ярких емкостях. Кандидаты-соперники не видели работу друг друга, однако эксперты и зрители могли наблюдать и сравнивать (там же).

Четвертый этап состоит в оценке результатов профиспытаний. Для подведения итогов часто используется материал, полученный в видеозаписи. Процедура оценки строится с учетом мнений и ответов самого претендента, т.к. это позволяет оценить его образ мышления, критичность, способность к обучению. Результат профессиональных испытаний, как правило, обсуждается с другими экспертами. При вынесении оценки необходимо установить степень соответствия способностей кандидата определенным требованиям, необходимым для занятия вакансии, а также перспективность обучения. Следует отметить, что при проведении испытаний при найме в западных странах преобладающая ориентация наблюдается не на наличие каких-либо абсолютных качеств или навыков у претендента на рабочее место, а на обучаемость, способность преодолевать недостатки.

Организационный механизм найма рабочей силы определяется также и деятельностью посреднических структур рынка труда, таких, как служба занятости. Организационный механизм функционирования службы занятости включает взаимодействие структур различного уровня. Помимо департамента, курированием работы служб занятости занимается администрация области, края, Министерство труда и социального развития, комитет по труду и социальным вопросам областной Думы, комитет по экономике при областной администрации. Координационный механизм в

значительной степени повышает эффективность деятельности службы занятости, о чем свидетельствует опыт Подмоскovie (см.24, 112).

Несмотря на то, что Московская область относится к депрессивным районам и среднесписочная численность занятых на крупных и средних предприятиях области за год сократилась на 5%, в жилищно-коммунальном хозяйстве, сферах культуры и искусства, образования занятость увеличилась. Продолжался отток работников из производственной сферы в непроизводственную, где уровень заработной платы превышает среднеобластную. Некоторое оживление в развитии производства за счет предприятий лесной и деревообрабатывающей, целлюлозно-бумажной, химической промышленности, машиностроения позволило снизить напряженность на рынке труда, снизить темпы прироста предложения рабочей силы на 2,8% за год. Численность зарегистрированных безработных сократилась за год до 78 тыс.человек, или на 21%. В депрессивных районах уровень безработицы значительно выше среднего по области, например, в Зарайском он достигает 12%. Снижению безработицы способствовали совместные действия службы занятости и местных администраций, рост взаимосвязей специалистов службы с работодателями. За счет этого увеличилось число предприятий, регулярно представляющих вакансии в службу занятости: в Балашихинском районе - на 30%, г.Королеве - на 55%, г.Долгопрудном - на 10%. Однако в ряде районов соответствующие показатели совершенно неудовлетворительные: в Ленинском районе представляют вакансии 7% предприятий, в г.Реутов - только 4%. В целом по области количество предприятий, представляющих вакансии в службу занятости, в 1997 г. увеличилось на 49%, а количество этих вакансий возросло на 42% и составило к концу года 25 тыс. (там же). Напряженность на рынке труда снизилась с семи претендентов на одну вакансию до четырех за год. Расширению возможностей трудоустройства препятствует низкое качество большинства предлагаемых вакансий, с зарплатой ниже прожиточного минимума, выплачиваемой нерегулярно. Служба занятости отмечает также несоответствие предложенных вакансий, состоящих на 75% из рабочих

специальностей, специальностям безработных, имеющих, в основном, высшее и среднее специальное образование.

Число граждан, состоящих на учете в службе занятости больше года, увеличилось на 34%, среди них женщин и инвалидов, соответственно, на 42 и 68% (там же). Дефицит средств в фонде занятости обусловил свертывание многих программ. Так, численность лиц, прошедших обучение, сократилась на 42%, принявших участие в общественных работах - на 72, направленных на досрочную пенсию - на 24%. Несмотря на это, отмечается высокая результативность деятельности областной службы занятости по трудоустройству граждан. Количество трудоустроенных увеличилось на 18% за год. В качестве негативного фактора следует отметить существенную разницу в положении отдельных районов. Так, объемы трудоустройства в Можайском, Луховицком, Егорьевском, Воскресенском управлениях занятости населения увеличились соответственно, в 2,8; в 2,7; 1,8 и 1,6 раза, а в Волоколамском, Рузском, Ступинском и Электростальском - уменьшились соответственно на 47%, 48, 52 и 32% (там же).

При службе занятости области функционируют такие организационные структуры, как "Клубы ищущих работу", курсы "Новый старт". Возрастает эффективность ярмарок вакансий и учебных мест.

Несмотря на то, что численность занятых на временных работах сократилась на 59%, на 27% снизилось количество безработных, принимавших участие в общественных работах, возможен рост эффективности службы занятости, в частности, расширение привлечения безработных к участию в общественных работах за счет усиления деловых контактов с работодателями и органами местного самоуправления. Недостаток финансовых средств вызвал сокращение масштаба профессионального обучения. На 27% возрос показатель трудоустройства по окончании обучения. За счет активности самих служб занятости возможно, как показывает опыт, изыскание средств на переобучение безработных на основе использования резервов механизма реструктуризации долгов предприятий. Важное место в деятельности службы занятости занимает

работа по профориентации и психологической поддержке безработных, распространены групповые консультации, получили распространение и новые формы работы с незанятыми, например, индивидуальное трудоустройство безработных с помощью психолога, выездные информационные и профориентационные консультации для безработных, проживающих в сельской местности (там же).

Для повышения эффективности работы службы занятости необходима информация социологического рода, показывающая, кто именно обращается в службу занятости, какова степень удовлетворенности работой службы занятости как со стороны работодателей, так и безработных, каковы перспективы функционирования на рынке труда субъектов, обращавшихся в службу занятости и т.п.

Практика деятельности отделений службы занятости и многочисленных агентств позволяет сделать выводы относительно социологических характеристик субъектов экономической деятельности, выходящих на рынок труда (см.8, 21, 35, 43, 56).

Исследования показывают, что значительная доля безработных, обратившихся в службу занятости, обусловлена сокращением персонала на иностранных или совместных предприятиях. В условиях кризиса многие иностранные компании вдвое-втрое сократили бизнес и в тех же пропорциях - сократили работников. Административных и вспомогательный персонал отправляется в бессрочные отпуска либо увольняется. Крупные производственные компании, типа "Кока-Кола", "Пепси-Кола", "Марс", в меньшей степени сокращают работников в силу необходимости поддержки предприятий. Это связано с тем, что в производство вложены крупные средства, а также с трудностями повторного восстановления производства. В наибольшей степени увольнение работников идет на предприятиях, которые ориентированы на привозное сырье. Производители же, использующие российскую продукцию, такие, как "Москва-Макдоналдс", обладают большей стабильностью, и могут противодействовать увольнениям за счет ценового механизма. Компания "Трикон Глобал Рестрантс",

владевшая в Москве двумя ресторанами "Пицца Хат" и использовавшая всего лишь на 10% российскую продукцию, вынуждена была их закрыть и уволить весь персонал. "Росинтер", переориентировавшись на российских производителей продуктов, заполняет освобождающуюся нишу, открывает новые рестораны и набирает новый персонал. Эти же закономерности проявляются и на ряде фирм, производящих моющие средства и стиральный порошок. Позиции фирмы, которая использует отечественное сырье, например, немецкой фирмы "Хенкель", укрепляются, а "Проктер энд Гэмбл", использующих привозные компоненты, становятся менее выгодными и приводят к сокращению персонала. Исследования показывают, что в службы занятости и агентства до кризиса 70% заявок поступало от инофирм, причем 40% общего объема заказов обеспечивали наиболее крупные и известные. В настоящее время основными заказчиками выступают российские компании, быстрее других отреагировавшие на финансовые трудности. Наиболее мобильными и устойчивыми заказчиками рабочей силы являются российские средние и малые предприятия, на которых хозяин одновременно является и генеральным менеджером. Следует отметить также и сдвиг в отраслевой структуре заказчиков рабочей силы, среди которых за последние годы стало больше производителей, попавших в более выгодные условия по сравнению с импортерами. Наибольшее количество вакансий приходится на такие профессии, как специалисты по продажам, главные бухгалтеры, финансовые аналитики и финансовые директора, специалисты банковского дела.

Следует отметить также и сильно возросший уровень требований к набираемому персоналу. Как правило, на открывающиеся вакансии требуются опытные и образованные специалисты, хорошо знающие конъюнктуру отечественного рынка, обладающие связями и клиентурой. Увольнение в наименьшей степени коснулось высокопрофессиональных работников, независимо от специальности. В наибольшей степени увольнения коснулись специалистов со средним уровнем подготовки и профессионализма. Даже в условия кризиса остро требуются финансовые директора, финансовые менеджеры, финансовые аналитики, начальники отделов продаж, умеющие

наладить торговлю, маркетологи, менеджеры по рекламе, торговые представители. От кандидатов требуется не только высшее образование и опыт работы, но и хорошее знание определенного сегмента рынка. При этом на одну вакансию претендует несколько десятков человек. В период кризиса увольнения в большей степени коснулись банковских служащих и служащих инвестиционных компаний. Однако в настоящее время спрос на специалистов с экономическим, финансовым образованием возрос со стороны компаний, торгующих продуктами питания, бытовой техникой, стройматериалами. Российские банки ищут специалистов по открытию депозитариев, вексельных площадок, по кредитованию малого и среднего бизнеса, по работе с драгметаллами, а также по долгам и зачетам.

Несмотря на то, что уровень регистрируемой безработицы увеличился незначительно, поток соискателей в крупных кадровых агентствах увеличился в три-пять раз. Непосредственно после августовского кризиса структура обращений выглядела следующим образом: 94 резюме поступило от банковских специалистов и специалистов фондового рынка, 93 - от специалистов по маркетингу и рекламе, 71 - от специалистов по продажам, 70 - от руководящих работников, 51 - от офисного персонала, 48 - от финансистов и экономистов, 46 - от программистов и специалистов по информационным технологиям и компьютерным сетям, 26 - от бухгалтеров и главных бухгалтеров, 14 - от юристов. При этом ежедневно приглашаются на собеседования в среднем 15-20 человек, остальные по документам и результатам телефонных интервью не подходят под текущие заказы (см. 58, 64, 70).

Исследования, проведенные крупнейшими агентствами по найму, прогнозируют сокращение работников финансовых структур. В структуре найма рабочей силы можно выделить такую тенденцию, как снижение возрастного критерия. В начале реформ преимущественное предпочтение отдавалось молодым работникам, однако в настоящее время главным требованием является профессионализм независимо от возраста. Правомерно говорить также о расширении и повышении уровня требований к кандидатам,

от которых часто требуется умение быть и разработчиками, и реализаторами идей. Следует отметить и то, что на большинстве предприятий-заказчиков уровень заработной платы снизился на 10-50%. Неизменный уровень оплаты связан, как правило, с повышением требований, расширением объема выполняемых работ без снижения качества. Стабильный уровень зарплаты остается для высококвалифицированных специалистов, связанных с разведочными, проектными, бурильными, монтажными работами. В наибольшей степени снижение оплаты труда коснулось специалистов, занимающихся торговлей, а также специалистов по компьютерам, риэлторов, сотрудников туристических фирм.

Следует отметить, что в условиях экономического кризиса убытки несут не только клиенты кадровых агентств, но и сами агентства, т.к. количество заказов от фирм сократилось вдвое-втрое, и трудоустройство не приносит прежних доходов. В этих условиях рекрутеры вынуждены не только снижать цены за свои услуги, но и искать дополнительные источники дохода. Некоторые берут деньги у соискателей, которые платят теперь и за заполнение анкеты, и за занесение в базу данных, и за помощь в составлении резюме, и за его рассылку в другие агентства, и за публикацию в СМИ. "Фирма Экспресс-Визит" предлагает соискателям платное абонентное обслуживание, стоимость которого составляет 80 руб.; поиск искомой работы с предоставлением индивидуальных гарантий трудоустройства - 250-720 руб.; консультация психолога и тестирование - 50 руб.; составление резюме - 80-150 руб.; рассылка резюме по факсу - 10 руб., а за размещение мини-резюме в печатных изданиях - 150 руб. за три публикации (там же).

За последние годы появилось множество новых структур на российском рынке труда, таких, как частных агентов по найму. В социолого-экономическом плане их работа почти не исследована. Принципиально важным является вопрос об отношении соискателей к работе частных агентств, т.к. на основе определения социальных установок потенциальных работников по отношению к агентствам возможно прогнозирование

движения потоков рабочей силы, расчет показателей, характеризующих занятость, прогнозирование ситуации, складывающейся на рынке труда.

С целью выяснения отношения потенциальных работников к деятельности частных агентств мы провели социологическое исследование. Было опрошено методом анкетирования 200 человек, обращавшихся за помощью в трудоустройстве в различные частные агентства г.Москвы. Выборка составила 15% от генеральной совокупности. При этом 98 человек нашли работу при помощи агентств, а 102 человека, несмотря на обращение в агентства, так и не смогли трудоустроиться. Результаты исследования отражены в табл. № 1.

Таблица № 1

Оценка деятельности кадровых агентств соискателями

Параметры деятельности кадровых агентств	оценка фактора (в %)	
	нашедшие работу	не нашедшие работу
Время, потраченное на поиск вакансий	61	49
Размер оплаты, взимаемой за услуги	23	19
Справедливость оплаты услуг	21	15
Доверие к частным агентствам	51	10
Доверие к государственной службе занятости	42	27
Соответствие вакансий ожиданиям соискателя	65	30
Возможность найти работу самостоятельно	45	40
Возможность найти работу через агентство	55	26
Информационная база агентства	43	10
Тип работодателей, сотрудничающих с агентством	68	45
Удовлетворенность работой агентства	47	12

Исследование отношения к времени, затраченному на поиск вакансий, выявило следующее. Удовлетворенность временем поиска отметили 61% соискателей, получивших работу, и 49% соискателей, которых не устроили предложенные им вакансии. В то же время значительная доля опрошенных

как первой, так и второй группы, соответственно, 39% и 51%, отметили, что время, потраченное агентством на поиск вакансий, слишком длительное. По мнению многих опрошенных, агентства намеренно увеличивают время поиска вакансий с целью заставить соискателя обращаться к различного рода платным услугам, предлагаемым агентством.

Отношение к размеру оплаты, взимаемой агентством за услуги, оказалось почти одинаковым для двух групп соискателей - 23% соискателей, нашедших работу, и 19% соискателей, не нашедших вакансий, считают оплату услуг удовлетворительной. Однако большинство соискателей обеих групп считают оплату услуг агентства слишком высокой. По мнению соискателей, плата за услуги найма должна быть дифференцированной в зависимости от вакансии, на которую претендует работник. Высокооплачиваемые должности, требующие сложных видов тестирования, длительного отбора, могут, по мнению соискателей, подыскиваться за большую оплату услуг. Вакансии же низкой квалификации, либо соответствующие уже имеющемуся профессиональному опыту, по мнению соискателей, не требуют дополнительных испытаний, психологического тестирования и т.п. и потому оплата этих услуг должна быть низкой. Плата за услуги агентств, по мнению соискателей, слишком высока для безработных, особенно с длительным сроком безработицы, живущих ниже уровня бедности. Следует учитывать и тот факт, что соискатели нередко обращаются за помощью одновременно в несколько агентств.

Низкой оказалась и оценка справедливости, адекватности оплаты услуг агентств. Большинство опрошиваемых обеих групп были единодушны во времени, что оплачивать услуги агентств должны работодатели, а не соискатели, 46% опрошенных (по обеим группам) считают, что оплата услуг при найме должна производиться из госбюджета: 15% опрошенных считают возможным оплату услуг агентства со стороны соискателей, но только после того, как претендента возьмут на работу и он проработает некоторое время. Видимо, правомерно вернуться к практике посреднических услуг и найма,

существовавшей в начале XX в., когда соискатель должен был отдать за услуги часть первой зарплаты.

Оценка соответствия вакансии ожиданиям претендентов оказалась различной в двух группах соискателей, однако ни в первой, ни во второй группе ее нельзя считать высокой. Даже те соискатели, которые устроились на работу при помощи агентств, отметили принципиальное соответствие вакансии ожиданиям в 65% случаях, при этом речь шла, в основном, о "подходящей" работе, частично соответствующей запросам. 35% респондентов устраивались на работу не по специальности или собственному желанию, а на ту, которая была возможна на период найма. Соответствие вакансий ожиданиям в группе соискателей, не принятых на работу, составило 30%. Эти данные по обеим группам соискателей свидетельствуют о том, что значительная доля рабочей силы обладает специальностями, не востребованными рынком. Это, в свою очередь, требует пересмотра как государственных, так и негосударственных программ подготовки специалистов. Кроме того, необходимо совершенствование информационной базы профориентации таким образом, чтобы население, особенно молодежь, знали о профессиях, реально необходимых в условиях российских реформ. Соискатели вакансий в процессе исследования высказывали также мнение о том, что ограниченный, часто односторонний набор вакансий в агентствах обусловлен плохой работой самих агентств. Мы считаем, что эти факторы в структуре мобильности рабочей силы действуют одновременно. С одной стороны, соискателям психологически трудно согласиться с мыслью, что их специальность не нужна, особенно, если диплом получен недавно.

Исследования показывают также трудность субъективного восприятия стереотипа конкурсности, когда специальность необходима, но на нее идет жесткий конкурсный отбор. С другой стороны, правомерно указать и на одностороннюю ориентацию многих агентств, не стремящихся к активному поиску контактов с работодателями.

Информационную базу агентства оценили как удовлетворительную 43% соискателей, устроивших на работу, и 10% соискателей, не нашедших подходящих вакансий. Многие соискатели отмечали, что получали от агентств устаревшие сведения и что предложенные вакансии были уже заняты. В качестве недостатков информационной базы агентств были названы: неполные или неадекватные сведения о предприятиях, неадекватные сведения о вакансиях, когда, к примеру, вакансии на предприятиях имеются, но совсем не те, которые предлагают агентства; отсутствие выплаты или нерегулярные выплаты зарплаты на предприятиях, предложенных агентствами. Опрошенные считают, что агентства мало заинтересованы в обновлении и коррекции информационной базы, их основная задача - получить оплату услуг от соискателя.

Опрос показал, что оценки типа работодателя, т.е. типа предприятий, сотрудничающих с агентствами, были противоречивыми для двух групп соискателей. Объективно в российской экономике значительно снизилась доля стабильно работающих предприятий, регулярно выплачивающих заработную плату. Возросла доля малых и средних предприятий, с нестабильной работой. Соискатели, устроившиеся на работу, как правило, не претендовали на длительную стабильность предприятия. В этой подгруппе был высок удельный вес людей, часто меняющих место работы и не страдающих от этого. В группе соискателей, не устроившихся на работу, претензии на стабильность, "добропорядочность", хороший надежный имидж предприятия были значительно выше. С социально-психологической точки зрения формирование лабильного, легко приспосабливающегося к любым условиям работника - единственный выход для кризисной экономики. Однако с экономической точки зрения формирование работника - летуна, которому все равно, где работать, лишь бы платили зарплату, свидетельствует о потере квалификационного потенциала, устойчивых трудовых мотиваций.

Особую важность представляла оценка доверия к частным агентствам по найму. Доверие к агентствам высказали 51% соискателей, устроившихся на работу, и 10% соискателей, не нашедших вакансий. Однако в целом по

выборке 73% опрошенных, обращавшихся и ранее в различные частные агентства, сталкивались, по их мнению, с откровенным жульничеством. Наиболее часто от соискателей требовалось заполнение многочисленных анкет, и плата взималась "за бумаги". После этого агентство соискателем практически не занималось. Другим вариантом жульничества являлось направление соискателя на несуществующее предприятие. Несмотря на то, что оплата таких "услуг" была сравнительно небольшой, возрастающее количество претендентов на рабочие места, обращавшихся в агентства, дают возможность последним безбедно существовать, не занимаясь реально никакой практической деятельностью. С учетом многочисленных публикаций прессы, разоблачающих мошенничество в российской экономике, правомерно сделать вывод о том, что сфера найма в настоящее время стала ареной криминализации.

На этом фоне сравнительное отношение к государственной службе занятости выглядит следующим образом. Доверие к государственной службе занятости высказало 42% соискателей, нашедших работу, и 27% соискателей, не имеющих работы. Характерно, что, по мнению 81% соискателей обеих групп, мошенничества в государственной службе занятости значительно меньше, либо нет совсем. Низкая степень доверия обусловлена отсутствием оперативности, активности в работе госслужб, которые, финансируясь из бюджета, даже при низкой эффективности получают зарплату и гарантированное рабочее место.

Возможность найти подходящее место работы через агентство положительно оценили 55% соискателей, нашедших вакансии, и 26% соискателей, не имеющих работу. Такие сравнительно низкие оценки эффективности работы частных агентств поставили естественный вопрос: а нужны ли они вообще на рынке труда, можно ли обойтись без них? Возможность найти работу самостоятельно, либо через друзей, знакомых, положительно оценили 45% соискателей, имеющих работу. Как показывает исследование, надежды на помощь частных агентств в этой подгруппе несколько выше, чем на собственные силы. Однако эту разницу в 10% нельзя

считать значительной. В группе, не нашедших вакансий, оценка вероятности устроиться на работу самостоятельно составляет 40%, что выше вероятности устроиться через агентство. Однако в целом оценка удовлетворенности работой частных агентств низкая по обеим группам: 47% - в группе соискателей, нашедших работу, и 12% - в группе не нашедших вакансий. В качестве основной причины неудовлетворенности работой агентств соискатели указали плохую информационную базу, односторонний контакт с работодателями, одностороннюю мотивацию деятельности агентств, выражающуюся в желании "обследовать и получить за это деньги", но не устроить на работу.

При анализе результатов следует исходить из нескольких принципов, касающихся как экономической эффективности работы частных агентств, так и характеристики соискателей. Очевидно, что к помощи агентств прибегают люди, уже потерявшие работу либо недовольные имеющейся, т.е. те, у которых профессиональные способности ниже существующих возможностей, обусловленных, главным образом, не столько повышением требований к профессиональной деятельности, сколько падением производства, остановкой предприятий. Объективно имеющиеся рабочие места становятся малодоступными для многих претендентов. Естественнo, возникающие настроения пессимизма, безысходности переносятся и на оценку работы службы занятости. С другой стороны, удачливые и оптимистично настроенные работники не посещают ни агентства, ни государственную службу занятости, поэтому, каков бы ни был субъективный момент оценок, экономическая мотивация по отношению к рынку труда и его структурам будет определять поведение безработных и в этом смысле низкая оценка деятельности организационных структур найма тесно связана и с низкой экономической эффективностью их работы.

В заключение необходимо сделать следующие выводы.

Организационные структуры найма рабочей силы существовали с древнейших времен. Тенденциями их развития являлись усложнение требований к работнику, вытекающие из развивающихся представлений о

человеке, накапливающихся в философии, социологии, экономической теории. Развитие системы найма происходило в тесной связи с эволюцией научно обоснованной системы отбора и обучения персонала. Тенденцией развития организационных структур рынка труда является достижение все большей полифункциональности, сочетающей подбор, найм персонала, а также обучение работников в соответствии с потребностями предприятия.

Функционирование структур найма на рынке труда осуществлялось на коммерческих основаниях за счет средств государственного бюджета, средств частных коммерческих фондов. Тенденцией развития структур найма является их финансовая зависимость от современных фондов, образуемых государством, союзами предпринимателей. В экономически развитых странах службы найма рабочей силы все в большей степени переходят под финансовый и организационный контроль объединений работодателей, государственных и негосударственных управленческих структур включаются в различные социально-экономические программы.

В концептуальном плане деятельность организационных структур рынка труда определялась развитием теорий экономической социологии и психологии, экономико-политических учений об отношении к работнику, социальной ответственности государства, а также теории организации и систем в экономике.

Важную роль в регуляции рынка труда играют посреднические структуры найма в виде государственной службы занятости, частных агентств. Организационный механизм функционирования службы занятости включает взаимодействие структур различного уровня, таких, как департамент, администрация края, области, Министерство труда и социального развития, комитет по труду и социальным вопросам областной Думы, комитет по экономике при областной администрации, которые опосредуют непосредственное взаимодействие посредников найма и подбора персонала, соискателей вакансий и нанимателей.

Повышение эффективности работы службы занятости тесно связано с ориентацией на социологические показатели. Исследования показывают, что

значительная доля безработных, обратившихся в службу занятости, обусловлена сокращением персонала на иностранных или совместных предприятиях, средних или малых, ориентированных преимущественно на привозное сырье. Следует отметить сдвиг в отраслевой структуре заказчиков рабочей силы, среди которых производители преобладают над импортерами. Наибольшее количество вакансий приходится на специалистов в области продаж, главных бухгалтеров, финансовых аналитиков, финансовых директоров, специалистов банковского дела. Увольнение с последующим обращением в службу занятости в наибольшей степени затрагивает специалистов низкой и средней квалификации и в меньшей степени - высококвалифицированных. Деятельность служб занятости должна строиться с учетом социального портрета безработного, включающего половозрастную характеристику, срок отсутствия работы, профессиональную характеристику, семейное положение, уровень образования, причины обращения в службу занятости, субъективные ожидания в отношении к вакансиям.

В структуре найма рабочей силы можно выделить снижение возрастного критерия и увеличение роли квалификации и опыта соискателя вакансий.

Важную роль в реализации организационного механизма найма за последние годы реформ играют частные агентства по найму, для прогнозирования, деятельности которых необходимо выявление социологических характеристик. В социолого-экономическом плане их функционирование почти не исследовано на российском рынке труда. С целью выяснения отношения соискателей вакансий к деятельности частных агентств автором было проведено социологическое исследование. Методом анкетирования было обследовано 200 человек, выборка составила 15% от генеральной совокупности.

Исследование выявило множественные характеристики установки соискателей вакансий по отношению к частным агентствам. Среднюю удовлетворенность деятельностью агентств соискатели, нашедшие работу,

выразили по таким показателям, как время подбора вакансий, соответствие вакансий ожиданиям.

Установка соискателей вакансий по отношению к частным агентствам складывается из нескольких факторов. Подгруппа соискателей, нашедших работу при помощи агентств, оценила как "средние" по степени удовлетворенности такие показатели, как время, затраченное на поиск вакансий, соответствие вакансий ожиданиям соискателей, подбор работодателей по типу собственности, размеру предприятия, эффективность деятельности агентства в сопоставлении с собственным поиском работы, а также доверие к частным агентствам. Ниже средней получили оценку такие показатели, как информационная база агентства, размер и справедливость оплаты услуг агентства.

В подгруппе соискателей, не нашедших работы при помощи агентства "средние оценки получили такие факторы, как "время, затраченное на поиск вакансий", "тип работодателей, сотрудничающих с агентством". Ниже среднего уровня получили оценку факторы соответствия вакансий ожиданиям соискателя, информационная база агентства, размер и справедливость оплаты, взимаемой за услуги. Различия между группами соискателей выразились при оценке степени удовлетворенности работой агентств, оценке эффективности деятельности посреднических служб по сравнению с самостоятельным поиском рабочего места, оценке доверия к частным агентствам.

Результаты исследования позволяют сделать выводы о существовании, по крайней мере, двух групп факторов, нуждающихся в коррекции при регуляции деятельности посреднических структур на рынке труда. Первая группа факторов - информационно-технологическая - связана с недостаточностью и разрозненностью информационной базы структур найма. Это снижает эффективность подбора персонала, что, в свою очередь, закладывает временной лаг в развитие экономики. В условиях информационной неопределенности квалифицированные специалисты и работодатели не могут найти друг друга. Необходим организационный механизм найма, сочетающий подвижность и заинтересованность частных

структур с регулированием подбора персонала на уровне государственных программ. Другим фактором оптимизации структур найма является социальная регуляция. Исследование показало низкую степень доверия соискателей обеих групп, как к государственной службе занятости, так и к частным агентствам. Это означает, что без принятия регулятивных мер на рынке труда в ближайшие годы будет преобладать стихийное движение рабочей силы и найм, ориентированный преимущественно на самостоятельный поиск работы индивидом с учетом личной информированности, личных взаимосвязей с работодателями и т.п. В условиях кризисной экономики подобное "распыление" трудового потенциала недопустимо.

§ 2. Роль государства в формировании организационных механизмов рынка труда

Как показывает опыт многих стран с развитой рыночной экономикой (см.4, 7, 17, 43, 44), государственное регулирование рынка труда занимает значительное место в экономической политике. Именно благодаря государственному вмешательству "дикий капитализм", обвальная безработица уступают место взвешенной политике в сфере занятости, которая в большой степени снижает социальную напряженность, порожденную стихийным рынком.

Исследования многих авторов (см.43, 44, 51, 61) позволяют выделить общие направления организационной, регулирующей деятельности государства на рынке труда. В практике государственного управления экономикой России одной из актуальных задач является определение социальных приоритетов политики занятости.

При рассмотрении проблем занятости некоторые авторы различают "политику занятости" и "политику на рынке труда". Государственная политика занятости выражает конституционные права граждан на свободное использование своих способностей для экономической деятельности, на свободное распоряжение своими способностями к труду и выбор занятий.

Поэтому должны быть четкие обязательства государства по формированию рациональной структуры занятости, которая должна соответствовать общественным потребностям и требованиям рынка, способствовать достижению сбалансированности предложения рабочей силы и рабочих мест, созданию новых рабочих мест и повышению их эффективности, развитию трудового и интеллектуального потенциала, системы обучения, профориентации. Политика занятости должна быть приоритетной в структуре макроэкономической политики. Государственная политика занятости направлена на все трудоспособное население, а организационным механизмом ее реализации является правительство и Федеральное Собрание. Политика на рынке труда рассматривается как часть общей политики занятости, направленная на отдельные сферы, связанные с ликвидацией возникающих дисбалансов и диспропорцией в сфере труда (см.17, 43, 51, 82). Ее задачей является минимизация социально-экономических негативных последствий безработицы, рост мобильности и конкурентоспособности рабочей силы.

Политика на рынке труда направлена на незанятое экономически активное население, а организационным механизмом ее реализации выступает, прежде всего, Министерство труда и социального развития, Федеральная служба занятости и ее подразделения. Целью государственной политики занятости в переходный период является такое регулирование рынка труда, которое в итоге создает максимально благоприятные условия для желающих работать и предоставляет поддержку безработным, чье положение обусловлено объективными причинами. В социологическом плане, очевидно, что проблемы занятости должны стоять в центре экономической политики. Государство несет ответственность за развитие системы рабочих мест. Проблема обеспечения занятости и получения трудовых доходов должна решаться на основе организационных механизмов, созданных как государством, так и объединениями работников, работодателями.

Исследования ряда авторов (см.43, 17, 62, 82) позволяют сделать вывод, что в условиях переходного периода, характеризующегося социально-экономическими деформациями, профессиональной неподготовленностью значительной части населения к рынку, наиболее перспективными являются такие меры государственной политики, которые направлены на повышение эффективности и цены труда, на обеспечение структурных сдвигов в сфере занятости и достижение конкурентоспособности рабочей силы. Объектами государственного регулирования должны стать такие явления на российском рынке труда, как значительные масштабы скрытой безработицы, невыплата заработной платы, несоответствие между трудовым вкладом работника и его доходами.

Еще одним объектом государственного регулирования на рынке труда должна быть скрытая занятость. Увеличение скрытой занятости свидетельствует о специфике приспособляемости населения к условиям рынка. Но в ее основе - несовершенство законодательной и правовой базы в трудовой сфере, которую обеспечивать должно государство. Сокращая социальную напряженность на рынке труда, скрытая занятость выводит значительную часть фонда оплаты труда из-под налогообложения, снижает ресурсы фондов, занятости и пенсионного обеспечения, не обеспечивает существующих социальных гарантий для занятых. Направлением государственного регулирования в сфере занятости в этой связи является обеспечение переливов рабочей силы по отраслям, территориям и видам занятости с целью достижения структурных сдвигов и роста эффективности труда. Необходимо более эффективное участие государства в регуляции предпринимательской деятельности, что также должно способствовать формализации занятости.

Работы ряда авторов (см.7, 17, 40, 49, 56) раскрывают принципы системного подхода к определению приоритетов государственной политики занятости. Такой подход основан на совмещении принципов и приоритетов политики занятости с приоритетами инвестиционной и структурной политики. На основе выявления отраслевых и региональных приоритетов в

создании новых и сохранении имеющихся эффективных рабочих мест. Подход включает также разработку нормативно-правовой базы, способствующей созданию и сохранению рабочих мест, стимулированию эффективной структуры занятости, сохранению высокотехнологичных производств и интеллектуального потенциала рабочей силы. В русле этого подхода политика развития рабочих мест соотносится с перспективной промышленной политикой. В основе подхода лежит положение, согласно которому экспортоспособные отрасли, где вопросы занятости менее остры, т.е. нефтедобывающая, газовая, лесная, а также металлургическая промышленность, не должны рассчитывать на государственную финансовую поддержку. Им необходимо ориентироваться на самостоятельное развитие за счет внутренних источников финансирования и одновременного развития смежных производств и отраслей. В настоящее время многие регионы сосредоточения этих отраслей, тем не менее, неблагополучны в отношении занятости. Отрасли, обладающие большим научно-техническим потенциалом, и уникальные производства, способные в короткие сроки создать конкурентоспособные товары для внешнего и внутреннего рынков, такие, как гражданская авиация, космос, станкостроение, энергетическое машиностроение, атомная промышленность, электротехника, также нуждаются в государственной поддержке, хотя бы на уровне приоритетных проектов. Необходимость государственной поддержки этих отраслей усиливается тем, что в них накоплен самый большой потенциал скрытой безработицы. При условии, что финансовые вложения поступят в эти отрасли, в процессе их освоения на региональном уровне должна осуществляться взаимосвязь интересов развития производства с интересами обеспечения наиболее эффективных рабочих мест.

Приоритеты и основные направления государственного регулирования рынка труда должны исходить из макроэкономической ситуации, когда ожидается сокращение числа рабочих мест даже в условиях стабилизации и роста производства. При этом работодатели стремятся повысить эффективность производства и конкурентоспособность продукции за счет

снижения ее себестоимости, за счет затрат на заработную плату. Но уровень издержек на заработную плату в российской экономике значительно ниже, чем в развитых странах. Малооплачиваемый труд неэффективен, т.к. не мотивирует работника. Это также является государственной проблемой, поскольку в масштабах всей экономики низкая цена труда сокращает совокупный платежеспособный спрос на конечное потребление, упрощает его структуру, препятствуя в конечном счете развитию производства и расширению занятости. Поэтому совершенствование управления процессами занятости требует активной регулирующей роли государства при формировании цены труда.

Основой расширения занятости и совершенствования ее структуры, а также ликвидации диспропорций на рынке труда является развитие системы рабочих мест. В качестве механизма государственного регулирования сферой занятости и процессами на рынке труда некоторые авторы предлагают Генеральную схему создания и сохранения рабочих мест, разрабатываемую Министерством труда и Институтом макроэкономических исследований при Министерстве экономики Российской Федерации (см.8, 25, 32). Она должна определить наиболее важные направления развития системы рабочих мест в отраслевом и территориальном аспектах.

Важным направлением государственного регулирования рынка труда является преодоление региональной дифференциации занятости, порождающей большую социальную напряженность. Организационные меры, принятые на уровне федерального правительства, должны включать конкретную поддержку депрессивных регионов посредством федеральных программ. Необходимо также экономическое регулирование регионального развития и межрегиональных связей.

На государственном уровне должен также решаться вопрос о стимулировании предпринимателей, создающих или обновляющих рабочие места. В практике многих стран давно разработаны меры по их экономической поддержке, в частности, налоговые и кредитные. В некоторых странах государство оказывает поддержку предприятиям, несущим

временные убытки при реконструкции производства, а также при стимулированном государственном свертывании или реорганизации рабочих мест. В практике скандинавских стран, в частности, в Швеции, государство воздействует на экономическое поведение предпринимателей, создающих рабочие места, также посредством политики социального партнерства. Опыт развитых стран показывает, что предприятия, имеющие большую социальную значимость, при условиях реорганизации, в процессе создания дополнительных рабочих мест при наличии финансовых трудностей получают льготы, законодательно поддержанные государством. Таким образом, приоритеты в политике занятости должны исходить из интересов экономического и социального развития. При определении приоритетов политики занятости необходимо исходить из общегосударственных, национальных интересов. Отрасли, технологически отсталые от мирового уровня, могут, на основе государственных приоритетов, занимать значительную часть внутреннего рынка. К ним относятся такие, как электроника, автомобильная, легкая и пищевая промышленность, транспортное, дорожное, сельскохозяйственное машиностроение. Эти отрасли имеют государственную поддержку в виде мер тарифного и нетарифного регулирования, а также мер протекционизма, направленных на сохранение уже имеющихся и создание новых рабочих мест. Применительно к отраслям с низким технологическим уровнем и неясными перспективами рыночной конъюнктуры государственное регулирование занятости возможно посредством создания благоприятных условий для иностранных инвестиций, расширяющих производство.

Мы считаем, что ведущими критериями при определении приоритетов государственной политики на рынке труда являются показатели, характеризующие социальную напряженность. Единых рецептов для проведения политики на рынке труда для всех стран не существует. Необходимость регуляции того или иного фактора вытекает не только из его сущности, а из его места в целостной социально-экономической системе. Наибольшую важность имеет воздействие фактора на мотивацию людей -

работников, владельцев предприятий. Поэтому мы считаем, что именно характеристики социальной напряженности являются системообразующими для других критериев определения приоритетов политики занятости. В методологическом плане концепция социальной напряженности наиболее подробно представлена в работах Т.Парсонса. Социальная система непременно характеризуется такими функциональными требованиями, как адаптация, воспроизводство сложившихся форм, достижения цели и интеграции ее подсистем. В своем развитии социальная система, Поэтому в русле этого подхода правомерен вывод о том, что рост социальной напряженности затрагивает сущностные признаки функционирования социальной системы. Точно также, факторы социальной напряженности, возникающей на рынке труда, могут привести к разрушению всей социальной системы или ее важнейших подсистем.

Важнейшим элементом организационного механизма рынка труда, осуществляемым посредством государства, является государственная служба занятости. Государственная система органов трудоустройства населения, на основе которой сформировалась современная служба занятости, получила наиболее интенсивное развитие в конце 60-х гг. XX в. Предпосылками ее создания явилась потребность сокращения времени поиска работы, необходимость более рационального перемещения рабочей силы, повышения информированности населения о вакансиях. Первоначально созданные "Бюро по трудоустройству населения" имели такие функции, как определение потребности предприятий в кадрах, публикации информации о вакансиях в местной печати, подбор вакансий для претендентов. Однако преимущественным направлением деятельности таких организационных структур было распространение информации, а не реальное трудоустройство. При образовании Государственного бюро по трудоустройству и информации населения учитывалась возросшая потребность в формировании организационных структур, занимающихся эффективным распространением трудовых ресурсов. Однако в дореформенный период обращение в этот орган часто носило либо принудительный, либо формальный характер, поскольку

спрос на рабочую силу был достаточно большим и устроиться на работу самостоятельно для квалифицированного работника не составляло труда. Новым этапом формирования организационных структур трудоустройства на государственном уровне стало создание центров по трудоустройству, переобучению и профориентации граждан. Эти организации создавались на региональных уровнях, под руководством местных органов власти, финансировались на принципах коммерческого расчета и на основе договоров с предприятиями. Их основными функциями являлись учет трудоспособного населения, анализ и сбор информации, касающейся запросов и источников рабочей силы, информационная работа среди населения по поводу вакансий, проведение профориентационной работы, консультативная деятельность по профориентации, организация повышения квалификации и переобучения.

Государственная служба занятости, функционирующая в настоящее время, представляет собой организационный механизм, охватывающий различные уровни - федеральный, региональный, муниципальный. Функциями государственной службы занятости являются следующие:

- 1) изучение и прогноз динамики спроса и предложения на рабочую силу;
- 2) информирование населения о состоянии рынка труда;
- 3) составление базы данных о вакансиях и претендентах, обратившихся в службу занятости;
- 4) консультативное обслуживание претендентов на вакансии и работодателей, о возможностях получения работы и обеспечении рабочей силы;
- 5) помощь претендентам в подборе вакансий;
- 6) организация профессиональной подготовки, переобучения, повышения квалификации в учебных центрах службы занятости, в других учебных заведениях;
- 7) регистрация безработных и оказание им помощи;
- 8) выдача пособий по безработице, либо прекращение выплаты пособий, согласно существующему законодательству;
- 9) финансирование стоимости профессиональной подготовки, переквалификации, установление стипендии обучающимся на период переподготовки из фондов службы занятости;
- 10) участие в разработке федеральных и региональных программ занятости.

Наличие множества функций и участие в проведении мероприятий службы занятости различного рода властных структур: федеральных, региональных, муниципальных - повышает статус Государственной службы занятости в глазах претендентов. В то же время, как было отмечено в предыдущем параграфе, в настоящий момент соискатели оценивают работу службы занятости достаточно низко, называя в качестве негативных факторов отсутствие должной оперативности в трудоустройстве, плохую информационную базу, отсутствие средств на переподготовку, ограниченный и не соответствующий спросу набор специальностей, по которым осуществляется переподготовка. Низкой оценке работы Государственной службы занятости способствует и невыполнение по ряду показателей федеральной программы занятости, дефицит средств во многих центрах занятости. Наиболее перспективной в течение предыдущих нескольких лет была государственная политика занятости, направленная на заполнение вакансий в сфере индивидуальной предпринимательской деятельности, малого предпринимательства, самозанятости.

Исследование проблем рынка труда и занятости за последние годы показывает, что способность рынка труда к саморегуляции незначительна и необходимы организационные меры, разрабатываемые на уровне государственных программ занятости. В процессе реализации таких программ предполагается использование элементов государственного управления. Комплексная программа мер по созданию и сохранению рабочих мест предусматривает организационные меры со стороны Правительства Российской Федерации, Министерства труда и социального развития Российской Федерации, обеспечивающих общее организационно-методическое руководство и контроль за реализацией Программы, координацию работ по проведению социальной экспертизы федеральных целевых и инвестиционных программ.

Государственная политика занятости должна иметь комплексный, системный характер, поскольку ее обеспечение неотделимо от экономического развития в целом. Программа регулирования занятости

основана на координации различного рода инвестиционных программ, целевых программ, тесно связанных со структурной трансформацией экономики, региональных программ социально-экономического развития. Организационным механизмом ее реализации является взаимодействие структур исполнительной власти на федеральном и региональном уровнях. На государственном уровне определяется и основная целеориентация политики на рынке труда. В переходный период главным направлением государственной политики является формирование эффективной системы создания и сохранения рабочих мест, способствующей росту кадрового потенциала и предотвращению массовой безработицы. Организационные меры, предусмотренные в Программе, направлены на повышение и изменение структуры занятости, создание рабочих мест в наиболее перспективных отраслях. В организационном аспекте реализация Программы включает следующие меры: 1) создание правовых, экономических условий для сохранения и наращивания рабочих мест, развития кадрового потенциала; 2) проведение регулятивных мер на отечественном рынке труда с целью повышения конкурентоспособности рабочей силы; 3) осуществление мер по формированию эффективной структуры занятости, включая меры, способствующие повышению качества рабочих мест, развитию профессиональной и территориальной мобильности рабочей силы; 4) меры по стимулированию трудовой активности, развитию системы социально-трудовых отношений; 5) развитие системы общественных работ, проведение мер по сдерживанию массовой безработицы и предотвращению роста неполной занятости.

Реализация мер, намеченных в Программе, разворачивается на следующих этапах:

1. Социально-экономическая характеристика потребности в создании рабочих мест.
2. Определение отраслевых и региональных приоритетов в развитии и сохранении перспективных рабочих мест.

3. Осуществление социальной экспертизы целевых и инвестиционных программ, разрабатываемых на федеральном и региональном уровнях.

4. Развитие нормативно-правовой базы, способствующей созданию наиболее благоприятных условий для сохранения и развития системы рабочих мест.

5. Создание механизма, обеспечивающего развитие профессиональной и территориальной мобильности рабочей силы.

6. Повышение эффективности использования имеющихся производственных мощностей.

7. Формирование системы организации временных рабочих мест на базе общественных работ.

8. Разработка механизма развития социального партнерства в области создания и сохранения рабочих мест.

9. Целевая поддержка создания и сохранения рабочих мест для неконкурентоспособных граждан.

10. Разработка и реализация пакета целевых программ, направленных на создание рабочих мест в отраслях экономики и регионах Российской Федерации.

11. Создание условий для повышения качества рабочих мест.

12. Поддержка формирования эффективной структуры занятости населения.

Опыт стран с развитой рыночной экономикой свидетельствует, что в структуре государственной политики на рынке труда приоритетным направлением является регулирование занятости среди молодежи (см.4, 7, 27, 51, 82). Правительства многих государств признают важность проблемы молодежной безработицы и направляют значительные финансовые средства на адаптацию молодых работников к рынку труда. Затраты на содействие занятости молодежи осуществляются в первую очередь в целях совершенствования качественного состава рабочей силы и носят преимущественно долгосрочный характер. Они определяют многие направления развития национальной экономики на длительное время.

В развитых странах считается общепризнанным, что недовложения в образовательный, культурный и нравственный потенциал молодого поколения приводят к негативным и тяжелым последствиям как для конкретного работника, так и для общества в целом. Поведение молодежи на рынке труда имеет определенную специфику. Это необходимо учитывать при разработке политики занятости. Именно молодежь является достаточно ярко выраженной "группой риска" из-за перенасыщенности рынка труда другими, более конкурентоспособными категориями населения. Государственная политика содействия занятости молодежи в развитых странах осуществляется по линии специальных государственных программ, направленных на целевое выделение финансовых средств, поддержку мер адаптационного характера. В России дефицит государственного бюджета и нехватка средств на социальную сферу сдерживают развитие организационных мер на федеральном уровне. Однако в некоторых регионах имеется определенный положительный опыт в решении проблем занятости молодежи посредством использования различных форм занятости, не требующих избыточного финансирования. При этом следует учитывать, что формированию российского рынка труда присущи регионализация, территориальные различия в наборе и остроте проблем. Это порождает разнообразные подходы к их решению, а также к финансированию программ, требуя дифференцированного подхода. Так, например, в Подмосковье, Владимирской, Тверской, Ивановской областях текстильные предприятия являются градообразующими, и поддержка текстильной промышленности является важным фактором сдерживания роста безработицы, особенно среди молодежи. Но поддержка текстильных предприятий в Москве не будет носить характер эффективной меры, т.к. эти предприятия привлекают рабочую силу со стороны и их развитие не решает проблем молодежной безработицы города.

Государственная политика занятости на региональном уровне в организационном плане должна строиться с учетом следующих показателей:

- 1) сложившиеся особенности занятости и функционирования рынка труда в

регионе; 2) особенности формирования экономически активного населения; 3) инвестиционная активность и инвестиционная привлекательность региона; 4) характер поддержки местных предприятий федеральными и региональными органами власти и управления; 5) приоритеты структурной перестройки экономики на федеральном и региональном уровнях; 6) обеспеченность организационных мер средствами федерального и регионального бюджетов.

Опыт многих стран с уже сложившимися и эффективно развивающимися рыночными отношениями свидетельствует о перспективности такой организационной меры воздействия на рынок труда, функционирующей на государственном уровне, как система страхования от безработицы (см. 29, 17, 36, 53).

Так, например, в Канаде еще в 1935 г. была создана Национальная служба занятости и заложена система страхования от безработицы. Страхование от безработицы сначала распространялось на ограниченное число областей и строго придерживалось традиционных страховых принципов. При накоплении средств в страховом фонде условия предоставления пособий расширились. С середины 50-х годов система страхования становится универсальной. Страхование рассматривается как материальная поддержка в целях перераспределения доходов между людьми и регионами и укрепления экономики. Вводятся дополнительные пособия даже для лиц, исчерпавших право на страховку. Пособия выплачиваются заболевшим безработным. При определении размера пособия принимается во внимание материальное положение безработного. В 1966 г. страхование становится составной частью Канадского плана социальной поддержки, предполагающего помощь как безработным, так и работающим беднякам. Поэтому в 1971 г. формируется масштабная программа страхования, предусматривающая страховые выплаты не только для потерявших рабочее место, но и в случае перерывов в работе в результате болезни, беременности и необходимости ухода за ребенком. Поскольку в Канаде растет число работников, теряющих не только рабочее место, но и профессию, в силу

структурных сдвигов в экономике, на государственном уровне сформировалась новая концепция страхования по безработице. Страхование при этом рассматривается не только как способ возмещения временной потери дохода, но и как средство помощи работникам в приобретении навыков, необходимых для новой работы. Страхование должно стимулировать работника к приобретению навыков и новых знаний, повышению профессиональной мобильности. Это играет решающую роль для поддержания конкурентоспособности работника на современном рынке труда. Новая концепция страхования выразилась в стратегии развития рабочей силы, принятой на государственном уровне, где страхование используется с учетом развития таких направлений, как профессиональная подготовка и переподготовка, содействие территориальному перемещению работников, стимулирование samozанятости. Планируется перераспределение доходов и предупреждение бедности, поскольку это ведет к росту эффективного спроса. Реализация стратегии развития рабочей силы не вызвала ослабления материальной поддержки безработных.

С 1996 г. в Канаде действует закон о страховании занятости, который должен заменить закон о страховании от безработицы. Этот закон отражает изменения в концепции страхования в соответствии с переменами в сфере занятости за два десятилетия. Вводятся два вида страховых выплат: традиционные пособия по безработице и "активные" выплаты, льготы и услуги, повышающие адаптацию безработных на рынке труда. В законе более подробно определяются условия предоставления пособий с целью сделать систему страхования выплат более лабильной, учитывающей индивидуальную ситуацию соискателя вакансий. По расчетам, традиционными пособиями будет охвачено 2,4 млн. канадцев в год. По новой системе право на пособие впервые получают около 500 тыс. работников, занятых не полное рабочее время. В соответствии с новым законом значительная часть канадцев ежегодно будет получать активные пособия, связанные с профессиональным обучением и переподготовкой, развитием samozанятости и мелкого предпринимательства, а также другими

программами адаптации. Планируется расширение и реформирование сети информационных и консультационных центров службы занятости. Финансирование "активных" выплат, льгот и услуг происходит преимущественно за счет государственной доли вложений в фонд страхования занятости. В настоящее время государство планирует в течение ближайших трех лет уйти из сферы подготовки и переподготовки безработных, поручив руководство региональным властям. Но государство по-прежнему участвует в формировании фонда занятости.

Следует отметить, что государство в Канаде играет активную роль и в организации формирования фондов средств, идущих на финансирование политики занятости. Взносы предприятий идут на специальный счет в рамках Консолидированного фонда доходов. На этот же счет государство перечисляет свою долю, равную $1/5$ совокупных взносов предприятий (работников и работодателей). Финансируемая государством часть фонда расходуется в основном, на подготовку и переподготовку безработных и другие программы активного характера. При дефиците средств фонда для выплаты пособий канадское государство выделяет кредит. Нормы выплат в фонд занятости одинаковы для всех регионов Канады. Средства фонда перераспределяются между регионами. Регионы, в которых уровень доходов выше, а уровень безработицы ниже, поддерживают менее благополучные области.

Следует отметить, что в России переход к активным мерам поддержки занятости требует расходов фонда занятости, что в сочетании с непродуманностью многих видов помощи безработицы приводят к тому, что средства фонда растрачиваются неэффективно. Опыт Канады показывает, что активные меры не реализуются за счет пассивных, что источники финансирования активной и пассивной политики должны быть различными. Государственная политика основана на реализации активных программ содействия занятости, в которых основное внимание уделяется адаптации безработных к рынку на основе развития информационной базы служб занятости, расширения программ подготовки и переподготовки, взаимосвязи

программ с последующим трудоустройством. Меньшее внимание уделяется программам сохранения рабочих мест, так как они требуют больших финансовых средств и препятствуют структурным преобразованиям в экономике. Программы сохранения рабочих мест не осуществляются за счет средств страхового фонда. Государство разрешает вложение средств фонда в ценные бумаги только в случае значительного превышения страховых поступлений над текущими расходами.

Важно отметить и то, что канадская государственная страховая система предполагает, что гарантии получения пособия в случае потери работы зарабатываются, а не предоставляются филантропически. Человек имеет право на пособие по безработице, если он участвовал в период занятости в формировании страхового фонда. При этом размер его пособия, продолжительность и регулярность выплаты не зависят от власти чиновника, а определяются продолжительностью и суммой выплаченного страхового налога. Мы не считаем возможным для России копировать систему страхования развитых стран хотя бы потому, что развитие этой системы основано на прогрессивном развитии производства. Однако многие принципы этой политики необходимо иметь в виду при проведении реформ. Так, например, в условиях России недопустимо вложение средств фонда в какие-либо ценные бумаги. Необходима активизация государственной политики регуляции доходов, т.к. резкое материальное расслоение, сказавшись на покупательной способности населения, снижает эффективность спроса на внутреннем рынке. Необходима и более четкая система формирования фондов занятости, и, соответственно, более четкие критерии выплаты пособий, снижающих зависимость работника от произвола чиновников и соответствующих принципам социальной справедливости.

В заключение необходимо сделать следующие выводы.

Организационный механизм на уровне государственного регулирования рынка труда складывается из нескольких направлений, к которым относится прежде всего определение социальных приоритетов политики на рынке труда, способствующей преодолению диспропорций, возникших на рынке труда в

переходный период, минимизации социально-экономических негативных последствий безработицы и росту мобильности и конкурентоспособности рабочей силы.

В условиях переходного периода объектами государственного регулирования являются скрытая безработица, невыплата заработной платы, скрытие формы занятости, трудовые отношения, стратегия сохранения и обновления рабочих мест.

Исследование позволяет сделать вывод о правомерности совмещения принципов и приоритетов государственной политики занятости с приоритетами инвестиционной и структурной политики, на основе выявления отраслевых и региональных приоритетов в создании новых и сохранении эффективных рабочих мест.

Объектом государственного регулирования в переходной экономике является формирование цены труда, поскольку повышение эффективности производства и достижение конкурентоспособности на российских предприятиях часто сопряжено со снижением заработной платы, что в масштабах всей страны обуславливает повышенную трудовую мобильность, увеличение вторичной занятости и создает напряженность на рынке труда. Экономическими последствиями являются сокращение платежеспособного спроса, негативно влияющего на производство и занятость.

Важным направлением государственного регулирования рынка труда является преодоление региональной дифференциации занятости, порождающей большую социальную напряженность. Организационные меры при этом включают поддержку депрессивных районов на уровне федеральных программ.

Государственная политика занятости в переходный период должна строиться на основе поддержки предприятий, создающих рабочие места, посредством налоговых, кредитных рычагов. Организационными механизмами воздействия государства на экономическое поведение предприятий, сохраняющих рабочие места в условиях реструктуризации, являются институционально-правовые структуры.

При определении государственных приоритетов политики занятости необходимо исходить из общенациональных интересов. На организационном уровне это определяет построение стратегий, поддерживающих развитие отраслей, отстающих от мирового уровня, но имеющих значение для развития внутреннего рынка, в частности, автомобильной, легкой и пищевой промышленности, машиностроения и т.п., посредством мер тарифного и нетарифного регулирования, мер протекционизма, направленных на сохранение имеющихся и расширение новых рабочих мест.

Ведущими критериями при определении приоритетов государственной политики занятости являются показатели, характеризующие социальную напряженность. В методологическом плане такой вывод вытекает из системного подхода, разработанного Т.Парсоном. Рост социальной напряженности затрагивает наиболее важные признаки функционирования целостной социально-экономической системы, в которую включен рынок труда.

Организационным механизмом непосредственного воздействия государства на рынок труда является государственная служба занятости. Среди проблем службы занятости переходного периода необходимо отметить отсутствие оперативности в трудоустройстве населения, недостаточность информационной базы, дефицит средств, выделяемых как на поддержку безработных, так и на переобучение, невыполнение федеральной программы занятости.

Государственная политика занятости должна иметь комплексный, системный характер в силу ее включенности в социально-экономическое развитие в целом. В организационном аспекте реализация программы регулирования занятости включает создание правовых основ, экономических условий для сохранения рабочих мест, развития кадрового потенциала, проведение регулятивных мер на отечественном рынке с целью повышения конкурентоспособности рабочей силы, осуществление мер по формированию эффективной структуры занятости.

§ 3. Экономическая деятельность предприятия как фактор развития рынка труда

Для прогнозирования ситуации на рынке труда целесообразно учитывать совокупность факторов, которые, возникая и развиваясь на уровне предприятия, тем не менее, влияют на состояние рынка труда, обеспечивая динамику рабочих мест, формирование мотивации трудовой мобильности, влияя на удовлетворенность содержанием, оплатой труда и т.п. Выход работника, уже имеющего место работы, на рынок труда вновь, в значительной степени обусловлен состоянием предприятия, его экономической деятельностью, формами управления, методами стимуляции работников.

Исследования различных авторов (см.2, 8, 21, 31, 32) показывают, что для многих работников их выход на рынок труда обусловлен закрытием предприятий, сокращением персонала в связи с реструктуризацией, потребностью предприятий в кадрах другой квалификации и увольнением части персонала по этой причине, хроническими невыплатами заработной платы, неудовлетворительным размером заработной платы. Если в дореформенный период трудовая мобильность обуславливалась, в основном, такими причинами, как неудовлетворительное содержание труда, конфликты в трудовом коллективе, отсутствие перспектив для карьеры, низкая оплата труда, то в настоящее время на первое место устойчиво выходят материальные факторы. Исследования показывают, что более половины безработных, обращающихся в службу занятости, готовы выполнять любую работу и на любых условиях - постоянную или временную, в любой временной период, без отпуска и т.п., - но за достойную и реальную оплату. Оценка самой оплаты как "достаточной" существенно колеблется в региональном аспекте и является одной из самых высоких в г.Москве, а на уровне регионов составляет 1,5 прожиточных минимума. Очевидно, что прогноз занятости и трудовой мобильности может строиться в прямой зависимости от экономической деятельности предприятий.

Исследование взаимосвязи экономического поведения фирмы и рынка труда имеет многоаспектный характер. Согласно взглядам П.Дерингера и М.Пиоре, наряду с внешним рынком труда крупные предприятия создают свои внутренние рынки труда. Они отгорожены от внешнего конкурентного рынка и не подвержены его спонтанным колебаниям. На внутренних рынках условия труда и оплаты регулируются административными правилами, устанавливаются свои стандарты найма и увольнения, оплаты труда и должностного продвижения работников. Появление обособленных внутренних рынков труда обусловлено, по П.Дерингеру и М.Пиоре, особенностями квалификации, требуемой для данного производства, необходимостью профессиональной переподготовки работников, а также неформальными внутрифирменными связями (см.1).

В пределах каждого внутреннего рынка утверждаются свои обычаи и неписанные нормы, свои представления о справедливости. Они не фиксируются никакими документами. Но попытки отхода от них приводят к негативным последствиям. Такие внутренние рынки создаются не только предприятиями, но и профессиональными объединениями работников. На этой основе сложилась концепция "трудовой очереди", согласно которой работодатели ранжируют нанимаемых в соответствии с уровнем их профессиональной квалификации (см.79).

В настоящее время значительная часть исследований рынка труда осуществляется на уровне фирмы. Стратегии поведения нанимателей могут сильно различаться. При снижении спроса на продукцию управляющие вынуждены сокращать производство и уменьшать количество занятых. При росте спроса на продукцию производство расширяется, и требуется привлечение новой рабочей силы. Такая стратегия, в силу неоднородности труда и необходимости приспособления исполнителей к рабочим местам, экономически неэффективна. Это вызвано рядом причин. Поиск, найм работников, тестирование и профессиональное обучение требуют затрат. Необходимо время, пока работники освоят технологический процесс, наладят связи в коллективе. Но за этот период может измениться конъюнктура.

На уровне фирм может быть реализована стратегия функциональной гибкости, которая оперирует уже занятым контингентом работающих. При падении производства уменьшается количество рабочих часов, либо за счет фирмы работников обучают смежным профессиям, перебрасывают на другие места.

Стратегия финансовой гибкости на фирме выражается в манипулировании уровнем оплаты занятых или в переходе к другим способам вознаграждения. Финансовая гибкость фирмы может воздействовать на количество занятых, на их профессиональную структуру. Правомерно говорить и о сегментации внутрифирменных рынков труда.

Связь деятельности предприятий и рынков труда в России имеет ряд особенностей. Движение рабочих мест рассматривается как важнейший аспект функционирования рынка труда, поскольку позволяет судить об адаптации экономики к шокowym воздействиям. Оценка динамического трудового потенциала экономики приобретает особое значение для России, т.к. рынок труда в условиях реформ стал развиваться иначе, чем во многих других странах. Совокупность факторов, от которых зависит перемещение работников между рабочими местами, а также между состоянием занятости и потери занятости, исследователи делят на две группы. Личностные факторы трудовой мобильности включают профессиональный рост, уровень квалификации, степень удовлетворенности работой, перемену места жительства, завершение учебы, достижение пенсионного возраста. Перемещения, происходящие под воздействием этих факторов, не всегда ведут к увеличению или сокращению численности персонала предприятия. Ко второй группе факторов относится появление новых рынков или уменьшение старых, техническое перевооружение фирм и целей отраслей, усиление или ослабление внутренней и международной конкуренции, различия в локальных условиях ведения бизнеса. Эти факторы вызывают изменение количества рабочих мест или их перераспределение между отдельными предприятиями, приводя к движению рабочей силы (см.32).

В исследовании динамики занятости предприятия подразделялись на три типа: увеличивающие занятость - "создатели" рабочих мест, не изменяющие занятость - "держатели" рабочих мест, сокращающие занятость - "ликвидаторы" рабочих мест.

Исследования показали, что во временном аспекте на многих предприятиях активизация как найма, так и выбытия рабочей силы приходилась на конец каждого календарного года. В начале каждого следующего года интенсивность этих процессов падала. При анализе динамики найма была минимальной, а интенсивность выбытия - максимальной в 1994 г. В этот год были наибольшие темпы сокращения занятости. Более низкие показатели найма наблюдались также в 1997 г., а также в 1999 г.

Динамика темпов сокращения занятости за несколько лет определялась колебаниями, связанными с ликвидацией рабочих мест и в незначительной степени - колебаниями, связанными с их созданием. Динамика показателей движения рабочих мест определяется, в основном, колебаниями числа предприятий - создателей и ликвидаторов рабочих мест, а не колебаниями числа рабочих мест в пределах одной какой-либо группы предприятий (там же). Ухудшение экономической ситуации приводило к тому, что из группы "создателей" выпадали более слабые предприятия с относительно более низкими темпами увеличения занятости, а более сильные предприятия продолжали наращивать рабочие места, не изменяя темпов. В среднем 70% "держателей" рабочих мест надеялись, что им удастся и в дальнейшем сохранять уровень занятости постоянным.

Исследование соотношения фактического движения рабочих мест и ожиданий предприятий показало достаточно близкую степень соответствия ожиданий и практики. В среднем 70% "держателей" рабочих мест надеялись, что им удастся и в дальнейшем сохранять уровень занятости постоянным. 50% "создателей" рабочих мест надеялись на продолжение этого процесса, но другая половина этих предприятий считала произошедший на них рост занятости временным и прогнозировали его прекращение. При анализе

динамики рабочих мест на уровне конкретных групп предприятий было выявлено, что в группе "создателей" к концу года примерно каждое десятое рабочее место оказывалось новым. Предприятия-"ликвидаторы" к концу года теряли каждое пятое-шестое место. Условием для включения предприятия в процесс создания новых рабочих мест являлся рост физического объема производства. На "предприятиях-создателях" рабочих мест за год выпуск продукции увеличивался примерно на 10%. На "предприятиях-ликвидаторах" он падал на 15-20% (там же). Характерно, что динамика изменения занятости и выпуска продукции почти совпадает. В то же время загрузка рабочей силы по среднему уровню оставалась почти постоянной, как в группе "создателей", так и в группе "ликвидаторов" рабочих мест. Сокращение численности персонала в большей степени связано с сокращением выпуска продукции. Различия наблюдались и в сфере инвестиционной активности "создателей" и "ликвидаторов" рабочих мест. В группе предприятий-"создателей" за год объем производственных мощностей сокращался не более чем на 4-5%, а на предприятиях-"ликвидаторах" - на 15-20%. В группе "создателей" 25% предприятий не осуществляло капиталовложений, в группе "ликвидаторов" - 50%. На предприятиях-"создателях" загрузка производственных мощностей поддерживалась на высоком уровне. На предприятиях-"ликвидаторах" загрузка мощностей была на 25-40% ниже. Исследование показывает, что несмотря на снижение производственных мощностей, падение уровня их загрузки происходило на предприятиях-"ликвидаторах" рабочих мест еще интенсивнее. Эти предприятия проводили и различную политику занятости. Показатели найма на предприятиях-"создателях" были почти в два раза ниже, а показатель выбытия - примерно в два раза ниже, чем на предприятиях-"ликвидаторах". Почти каждое шестое предприятие из группы "ликвидаторов" в течение полугодия не проводило найма. Между предприятиями имелись расхождения и в структуре выбытия рабочей силы. Доля увольнявшихся по собственному желанию была практически одинакова для обеих групп и составляла 55-65%. Но увольнения по дисциплинарным причинам в группе "создателей" отмечались вдвое чаще, а увольнения по

"экономическим" причинам - в четыре раза реже, чем в группе "ликвидаторов". Авторы исследования считают, что доля дисциплинарных увольнений и доля увольнений по сокращению штатов могут служить индикаторами экономического "здоровья" или "нездоровья" предприятий (там же). На предприятиях-"создателях" рабочих мест загрузка рабочей силы достигала 85-90%. Это заставляло предприятия наращивать рабочие места. При падении загрузки рабочей силы ниже этого уровня предприятия становятся "держателями" рабочих мест. При загрузке 80% и ниже предприятие переходит в разряд "ликвидаторов" рабочих мест.

На предприятиях-"создателях" рабочих мест заработная плата повышалась в соответствии с ценой выпуска продукции. На предприятиях-"ликвидаторах" рабочая сила оплачивалась ниже за год на 15-20%. В целом уровень оплаты труда на "создателях" был в 1,2-1,3 раза выше, чем на "ликвидаторах". Между этими группами предприятий исследование выявило различия по финансовым показателям хозяйственной деятельности. Доля убыточной продукции в общем объеме выпуска у "создателей" рабочих мест почти вдвое меньше, чем у "ликвидаторов". Рентабельные предприятия среди "создателей" составляли 70%, а среди "ликвидаторов" - 50% (там же). Предприятия различались также по своим прогнозам экономической деятельности. Большинство руководителей предприятий-"создателей" были убеждены в развитии и увеличении числа рабочих мест. Большинство руководителей предприятий-"ликвидаторов" имели пессимистические ожидания. При этом "создатели" рабочих мест, как правило, недооценивали свои возможности в сфере занятости, а "ликвидаторы" - переоценивали их. В целом позиция "создателей" отличалась большим оптимизмом и позитивными установками по отношению к производству и занятости.

Большую важность для прогноза занятости имеет изучение трудоизбыточных предприятий, составляющих специфику российской экономики переходного периода (см.32, 56-62). Исследования показывают, что организационные и технологические изменения на трудоизбыточных предприятиях осуществляются чаще, чем на других. На трудоизбыточных

предприятиях чаще, чем на остальных, создавались новые отделы, такие, как отделы маркетинга или коммерческий отдел. На предприятиях, не имеющих трудоизбыточности, основными организационными изменениями являлись сокращение аппарата управления, либо его увеличение. Изменения в организации труда на большинстве предприятий не связывается с динамикой занятости. Тем не менее, в российской экономике имеется незначительная часть трудоизбыточных и остальных предприятий, которые связывают изменения в организации труда с динамикой занятости. Изменения в организации труда на трудоизбыточных предприятиях чаще приводят к сокращению занятых, а на остальных предприятиях - к ее росту. На трудоизбыточных предприятиях происходит освобождение от избыточной рабочей силы. На предприятиях, не имеющих избытка трудовых ресурсов, при экономическом развитии происходит наем дополнительных работников. Более половины нетрудоизбыточных предприятий не нуждается, либо не в состоянии проводить изменения технологии производства. Среди трудоизбыточных предприятий распространенность технологических изменений наблюдается значительно чаще, чем на других предприятиях. Эта же тенденция прослеживается и на примере изменения номенклатуры производимой продукции. Для трудоизбыточных предприятий в большей степени характерны номенклатурные сдвиги. На остальных предприятиях наблюдается стабильный ассортимент. Трудоизбыточные предприятия увеличивают номенклатуру производимой продукции количественно, осуществляют ее качественное обновление, чаще других переходят на выпуск принципиально новых видов продукции. Среди остальных предприятий более половины не меняли номенклатуру ни качественно, ни количественно (там же). На трудоизбыточных предприятиях качественное изменение номенклатуры чаще сопровождается изменениями в технологии производства. В исследовании делается вывод, что по всем критериям изменений организационно-технического характера трудоизбыточные предприятия являются лидерами. В то же время трудоизбыточные предприятия не осуществляют лабильное регулирование численности

занятых, поскольку директора предприятий разделяют производственную и экономическую потребность, отделяя платежеспособный спрос от спроса вообще. Они объясняют снижение объемов производства не отсутствием спроса на продукцию, а отсутствием денег у заказчика. Распространена практика отгрузки товара в долг постоянному заказчику даже при его длительной неплатежеспособности. Поэтому руководители предприятий считают, что необходимо сохранить весь коллектив, или наиболее квалифицированных работников для сохранения профиля предприятия.

При слишком большом сокращении избыточных занятий предприятие может терять свою производственную специфику, возникает необходимость его перепрофилирования, что потребует значительных средств. Доля трудоизбыточных предприятий значительно ниже среди предприятий, возникших после реформ. Исследование показало, что наличие избыточных трудовых ресурсов на предприятии не зависит от социальной психологии директора, а является следствием устойчивой традиции сохранять имеющийся профиль предприятия.

Избыточную рабочую силу на предприятиях необходимо рассматривать как основу кадрового состава. Это объясняет ее сохранение на предприятии, а также активное проведение на трудоизбыточных предприятиях организационных и технологических нововведений. В исследованиях было также обнаружено, что чем выше уровень квалификации работников, тем ниже доля их выбытия. Работники управления и квалифицированные рабочие нанимаются на трудоизбыточные предприятия в первую очередь. На многих трудоизбыточных предприятиях значительно чаще, чем на остальных, применялась практика перевода работников из одного подразделения в другое с целью уменьшения сокращений. Характерно, что сами трудоизбыточные предприятия не считают проблему избытка трудовых ресурсов самой острой. Гораздо более острой для них является проблема дефицита квалифицированных кадров, сохранения квалифицированных работников, текучести кадров по причине низкой заработной платы. Характерно, что в качестве одного из способов повышения эффективности

труда трудоизбыточные предприятия рассматривают не сокращение персонала, а совершенствование кадровой структуры в связи с изменениями в экономическом поведении.

В качестве тенденции, определяющей выход работников на рынок труда, правомерно назвать снижение эффективности работы с кадрами на предприятиях. Кадровый потенциал организаций является важнейшим стратегическим фактором, определяющим успех экономической реформы. Качественные и количественные характеристики рабочей силы определяют возможности реализации программы структурной перестройки и оживления экономики, диверсификации, контроля и расширения производства, повышение качества продукции, ее конкурентоспособности и роста производительности труда, эффективной реализации инвестиционных проектов. В настоящее время квалификация персонала во многом не соответствует современным требованиям. Это является серьезным сдерживающим фактором экономических реформ, порождая социальную напряженность на рынке труда. За последние годы отмечается существенное снижение профессионально-квалификационного уровня работников, особенно молодых, падение трудовой дисциплины, нежелание интенсивно работать, сопротивление реструктуризации производства. Численность учащихся учреждений среднего профессионального образования сократилась по отношению к 1980 г., более, чем на 30%. Начиная с 1985 г., отмечается сокращение выпуска специалистов для ряда отраслей промышленности и строительства, транспорта и связи, сельского хозяйства. Качество персонала не соответствует международным стандартам и квалификационным требованиям и делает российские предприятия мало привлекательными для зарубежных и отечественных инвесторов.

Критическое положение сложилось в настоящее время с квалификацией руководителей и специалистов организаций. Исследователи отмечают у российских руководителей недостаток компетентности, управленческой культуры, психологической устойчивости, умения работать в ситуациях, создаваемых рыночной средой. Это в значительной степени влияет на

стабильность, работы организаций и приводит к их банкротству, безработице. Решение проблем становления и успешного функционирования в условиях рынка невозможно без наличия компетентного персонала. В настоящее время в России требуется подготовить, переподготовить, повысить квалификацию и провести различные формы обучения для 18-20 млн. работников организаций независимо от форм собственности.

Развитие персонала на производстве включает и совершенствование профессиональной деятельности, карьеры в организации, возможность вертикальной и горизонтальной ротации работников в интересах организации и самого работника, формирование способности персонала в новых условиях к адаптации и смене деятельности.

Практика стран с развитой рыночной экономикой таких, как Германия, Франция, Япония, США, показывает эффективность мер государственной поддержки внутрифирменной подготовки персонала, реализуемых в нормативно-правовой, финансовой, организационной и материальных формах. Государство в США взаимодействует с корпорациями в области повышения качества рабочей силы и снижения безработицы на основе участия корпораций в программах, планируемых и проводимых государством; организации частно-государственных программ; предоставления промышленности права руководства процессом переквалификации тех, кому грозит безработица.

Большую роль в развитии персонала в развитых странах играют промышленные фирмы. В конце 80-х годов затраты на эти цели 7,5 тысяч крупнейших частных фирм США оценивались в 2 млрд.долл., из которых 16, млрд.долл. были направлены на реализацию собственных программ и 400 млн. - на оплату за обучение сотрудников в других организациях: университетах, колледжах, учебных центрах других фирм, профессиональных обществах. Практически все крупные промышленные компании, 75% финансовых, транспортных, коммунальных фирм США имеют в своих штатах преподавателей необходимого профиля, общая численность которых достигает 45 тыс.чел. В Японии по программе непрерывного образования

непосредственно в компаниях обучается 80% слушателей, вне компаний - 18%, за границей - 2%. В Германии большинство предпринимателей высказались за осуществление этих программ непосредственно на предприятиях, которые ежегодно расходуют около 9 млрд. марок на повышение уровня образования и квалификации своего персонала. Средние расходы предприятий на эти цели в настоящее время достигают 3% фонда заработной платы и продолжают расти. Развитие персонала осуществляется по двум направлениям, связанным с получением новых профессиональных знаний, а также с формированием навыков коммуникации. Во многих странах большое внимание уделяется формированию у работника способности воспринимать новые знания, обучаться. Таким образом, потребность в более квалифицированных работниках удовлетворяется в развитых странах не за счет увольнений и нового найма, а за счет развития персонала.

Характерно, что в дореформенной России повышение квалификации персонала преимущественно не было связано с трудовой мобильностью. В настоящее время, в связи с дефицитом средств предприятий, их количество, занимающееся переподготовкой персонала, стремительно падает. В качестве нескольких положительных примеров можно назвать фирму "Профессионал" Петрозаводского машиностроительного завода, которая обеспечивает подготовку не только заводчан, но и работников других организаций, ракетно-космическую корпорацию "Энергия" им. С.П. Королева, где осуществляется планирование потребности в кадрах, фирму "ЭНА" (г. Щелково, Московская обл.) АО "Дзержинскхиммаш" Нижегородской области, АО "Тамбовскхиммаш", АО "Пермские моторы", Коломенский машиностроительный завод. Эта деятельность в организационном плане поддерживается органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Так, например, в Удмуртской Республике Комитетом по труду проведен анализ состояния кадрового потенциала, Советом по кадровой политике при Председателе Государственного Совета республики утверждена Программа подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, разработана

программа "Подготовка кадров для малого и индивидуального предпринимательства", планируется изменение организационной структуры управления персоналом на предприятиях, при котором вместо отделов кадров вводятся службы управления персоналом с отделом маркетинга рабочей силы. В организационном плане большое значение имеет обеспечение правовой базы и разработка на государственном уровне соответствующих программ поддержки мероприятий по развитию персонала, проводимых на предприятиях, в частности, государственный план подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства, положение о Комиссии по организации этой подготовки; Положение о конкурсном отборе специалистов, направляемых на подготовку и повышение квалификации, Положение о конкурсном отборе российских образовательных учреждений для осуществления этой подготовки, Положение о порядке обеспечения работой подготовленных специалистов и др.

При разработке соответствующих программ и постановлений важное значение имеет выявление основных качеств специалиста, формируемых в ходе обучения, таких, как умение прогнозировать спрос с реагировать на его изменения, самостоятельность, умение управлять потоками финансовых ресурсов, умение выходить на международные рынки.

Важным фактором реализации организационного механизма рынка труда является определение основных направлений подготовки специалистов, к которым относятся бухгалтерский учет, право, предпринимательство, финансы, общий менеджмент, международный бизнес, информационные системы в управлении, маркетинг, управление в некоммерческих организациях, управление производством, управление недвижимостью, управление персоналом.

Достижение конкурентоспособности российских специалистов, как показывают исследования (см.23, 65, 83), строится на основе подготовки персонала с использованием зарубежного опыта, индивидуализации обучения, приближения его к практике. Принципиально важным является планирование и формирование госзаказа обучения с последующим

трудоустройством, определение условий финансирования обучения с учетом привлечения бюджетных и внебюджетных источников.

В организационном плане следует отметить и перспективность такой меры, реализуемой при поддержке государства, как конкурсный отбор российских образовательных учреждений для осуществления подготовки управленческих кадров и конкурсный отбор самих специалистов, в частности, региональных, федеральных властей при создании конкурсных комиссий, осуществляющих отбор лиц для подготовки. Организационные меры, направленные на развитие персонала на производстве, способствуют оживлению экономики и ее развитию в рыночных условиях; обеспечению конкурентоспособности продукции российских предприятий, реализации программы инновационных мер, созданию возможности для профессионального роста работников.

В заключение необходимо сделать следующие выводы.

Основными факторами экономической деятельности предприятий, влияющими на состояние рынка труда, является реструктуризация, приводящая к сокращению персонала либо расширению рабочих мест в связи с потребностью в кадрах другой квалификации, банкротства, поиск новых конкурентоспособных стратегий, сопровождающийся изменениями кадровой структуры, финансовые трудности, приводящие к хроническим задержкам заработной платы и увольнению персонала, снижение экономической эффективности, приводящее к сокращению заработной платы и необходимости для работников вторичной занятости.

Распределение рабочей силы и рабочих мест зависит от отраслевой принадлежности предприятий. В переходной российской экономике факторы движения рабочей силы по отраслям связаны как с индивидуально-профессиональными характеристиками, включающими квалификацию, удовлетворенность работой, территориальную близость работы от места жительства, личные потребности работника (в получении дополнительного образования, в профессиональном росте и т.п.), так и с факторами экономико-технологического рода (изменение техники и технологии, освоение новых

рынков и т.п.). Динамика рабочих мест определяется преимущественным типом стратегии предприятия, в соответствии с которой правомерно выделить группы предприятий, создающих рабочие места, и группы предприятий, сокращающих рабочие места. Стратегия создания либо сокращения рабочих мест на российских предприятиях тесно коррелирует с мотивационными ожиданиями, объемами выпускаемой предприятиями продукции, обновлением ассортимента, загрузкой рабочей силы, оплатой труда, инвестиционной активностью. Это позволяет сделать вывод о том, что стратегия регуляции рынка труда должна ориентироваться на показатели экономической деятельности предприятий с целью прогнозирования мобильности рабочей силы и ситуации, складывающейся на рынке труда.

Особенностью предприятий России переходного периода является их трудоизбыточность, обусловленная необходимостью сохранения профиля предприятий, проведения инновационной политики, изменения технологии и номенклатуры. Это позволяет сделать вывод о том, что прогноз ситуации на рынке труда не следует делать на основе лишь одного типа параметров деятельности предприятий. Обусловленность трудоизбыточности предприятий объективными факторами, связанным и с сохранением и развитием производства, требует более дифференцированного подхода к этому явлению в системе государственной занятости.

Фактором, определяющим выход работников на вторичный рынок труда, является снижение эффективности работы с кадровым составом на российских предприятиях, что приводит к снижению профессионально-квалификационного уровня работников, особенно управленческого звена. Опыт развитых стран свидетельствует о плодотворности взаимодействия государства и корпоративных структур в области повышения качества рабочей силы и снижения безработицы на основе участия корпораций в программах, проводимых государством. Организационным механизмом повышения качества рабочей силы с целью предотвращения роста безработицы является также принятие частно-государственных программ, переквалификация и подготовка кадров, управляемая промышленными

структурами. Кризисное положение российских предприятий обуславливает резкое снижение средств, выделяемых на развитие персонала. В то же время наблюдается рост негосударственных образовательных учреждений, стихийная деятельность которых в значительной степени обуславливает "перепроизводство" специалистов. Это повышает актуальность взаимодействия государственных и негосударственных структур.

ГЛАВА III. ОПТИМИЗАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА РЫНКА ТРУДА В ПЕРЕХОДНЫЙ ПЕРИОД

§ 1. Основные направления оптимизации организационного механизма рынка труда в российской экономике

Рынок труда не представляет собой изолированное явление, его функционирование обусловлено развитием экономики как таковой. Очевидно, что развал производства и отсутствие рабочих мест служит объективным препятствием функционирования рынка труда при любых организационных воздействиях, направленных конкретно на регуляцию трудовой мобильности, структуры занятости, обучение безработных. Поэтому развитие организационного механизма рынка труда предполагает многоаспектное изменение принципов управления общества в целом, активизацию государственной политики. Практика реформ показала неправомерность либерального подхода к преобразованиям в экономике, согласно которому основным принципом функционирования экономических процессов является рыночная саморегуляция при минимальном участии государства. Необходимо регулирование социально-экономических процессов, преодоление стихийности и неуправляемости, которые за последние годы привели к обострению кризисных явлений в российской экономике. Поэтому на государственном уровне меры воздействия на рынок труда должны включать широкую систему мер антикризисного характера, касающихся восстановления производства, развитие налоговой системы, защиты национальных интересов, восстановления целостности внутреннего рынка, совершенствования финансовой системы. Организационные меры, осуществляемые на государственном уровне, целесообразно распределить по следующим направлениям: 1) меры, направленные на развитие экономики в целом; 2) меры, направленные на развитие системы рабочих мест, обеспечение роста занятости; 3) меры совершенствования организационного механизма рынка труда с целью повышения эффективности занятости;

4) меры, направленные на поддержку безработных; 5) меры, направленные на снижение социальной напряженности; 6) меры, направленные на оптимизацию самих организационных структур рынка труда.

В концептуальном плане рабочее место целесообразно рассматривать как важнейший элемент целостного образа жизни человека, являющееся основой его развития, самореализации, гарантом социальной защищенности. Стабильность занятости по-прежнему занимает одно из ведущих мест в ценностях россиян, в то время, как случайным заработкам даже с большой оплатой труда отдается меньшее предпочтение. В социальном аспекте потеря работы означает для человека трагедию значительно большую, нежели потеря заработка. Поэтому именно проблемы занятости, на наш взгляд, являются в настоящий момент источниками наибольшей социальной напряженности в обществе. Основным направлением совершенствования организационного механизма рынка труда является снижение социальной напряженности в обществе и повышение эффективности занятости. Факторы деформации российского рынка труда, тем не менее, имеют различную субъективную значимость для населения. Поэтому выбор приоритетных направлений в структуре политики занятости определяется степенью социальной напряженности, связанной с тем или иным фактором.

Практика реформ в различных странах свидетельствует о возможности использования различных организационных мер, прямо или косвенно влияющих на рынок труда. Однако их применение в другой стране, регионе, в других социальных, культурных условиях может вызвать негативный эффект. В частности, мы считаем, что ужесточение системы управления с запретом профсоюзов, забастовок, которое дает положительный эффект в Бразилии, Южной Корее, вряд ли будет способствовать развитию рынка труда в России, т.к. эти меры сопровождаются большой социальной напряженностью, вызванной противоречием ценностного уровня, негативным отношением к репрессиям, стремлением к демократизации и более высокому уровню социальной защиты личности.

Среди мер регуляции рынка труда, разрабатываемых организационно на государственном, региональном, местном уровнях особую роль играет система поддержки безработных. Налаженная еще с 1992 г. практика работы с безработным населением должна быть пересмотрена, поскольку значительно изменилась общеэкономическая ситуация в стране, изменились финансовые возможности для осуществления активной и пассивной политики на рынке труда. Мы считаем, что альтернативой сложившейся системы выплат пособий по безработице может быть система страхования на случай безработицы. Как было показано в предыдущих разделах, безработица представляет собой острейшую общенациональную проблему России, смягчить последствия которой вполне реально.

Система страхования должна быть нацелена на оптимизацию выплат пособий по безработице, с целью социальной защиты населения и обеспечения его адаптации к рынку. Страхование от безработицы призвано смягчить социальные последствия экономического кризиса. В организационном плане необходимо сформировать единые общенациональный страховой фонд занятости, образующийся за счет налоговых поступлений из всех регионов и перераспределяющий финансовые ресурсы в регионы в зависимости от экономической ситуации. Мы считаем целесообразным использовать опыт таких стран, как Канада, где отчисления в фонд персонализированы: каждый работающий вносит регулярно отчисления, и размер пособия зависит от срока и количества отчислений. В России также необходимо изменение условий выплат пособий по безработице, форм расчетов пособий и их размеров. Мы поддерживаем тех авторов, которые считают, что в период экономического кризиса приоритет должен быть отдан не затратным и малоэффективным формам активной политики, а такой пассивной политике на рынке труда, которая проводится во всех странах с рыночной экономикой. Целесообразны далеко не все формы активной политики. Источники финансирования активной и пассивной политики на рынке труда должны быть разделены. Проведение активной политики должно осуществляться государством, а не фондом занятости, создаваемым только за

счет средств работодателей. Активная политика требует крупных вложений в создание рабочих мест, организацию систем и институтов подготовки и переквалификации как безработных, так и экономически активного населения, однако в кризисной экономике аккумулировать такие средства невозможно. Поэтому необходимо сохранение и поддержка только тех активных мер, которые возможны в настоящей экономической ситуации. В основе пассивной политики должна быть система социального страхования от безработицы, учитывающая другие принципы аккумулирования финансовых средств, другие критерии и условия выплаты пособия по безработице. В социальном плане пособие по безработице должно обеспечивать средства для предотвращения резкого снижения уровня жизни по сравнению с уже достигнутым.

В организационном аспекте эта мера реализуется путем государственного санкционированного обязательного страхования для всех работающих в форме регулярных отчислений в течение всего периода занятости. Кроме того, я считаю целесообразным ввести добровольное страхование граждан по аналогии с функционированием негосударственных пенсионных фондов. Отчисления в этом случае по размеру и срокам выплат устанавливаются в соответствии с добровольным волеизъявлением гражданина, независимо от его формы занятости. Общая сумма выплат и срок, в течение которого они осуществлялись, будут определять размер пособия по безработице в случае потери рабочего места. Следует отметить, что в настоящее время различные страховые фонды работают неэффективно по причине того, что средства вкладываются в ценные бумаги, ГКО, сомнительный бизнес, не приносящий дохода. Очевидно, что средства страховых фондов должны непосредственно направляться лишь на те цели, ради которых фонд и создается. Поэтому на государственном уровне должны быть приняты соответствующие нормативные акты, а также созданы соответствующие институты, контролирующие целевое использование средств фондов, гарантирующие их от расхищения. Увеличение размера пособий по безработице может способствовать стабилизации занятости и

повышению ее эффективности за счет более длительного и тщательного поиска новой работы.

Выплата пособий с целевым назначением может стимулировать и структурные сдвиги в экономике. Если пособия выплачиваются работникам тех отраслей, которые получали субсидии или дотации из бюджета, а в настоящее время их лишили и вынуждены перестраиваться, то они могут увеличить финансовые ресурсы, направляемые на перестройку предприятия. Пособия по безработице создают финансовые стимулы для развития экономики, повышая покупательную способность населения.

При формировании фондов и развитии страхования встает вопрос о концептуальных основах и социальных приоритетах этой системы. Мы считаем, что в условиях кризисной экономики основная задача состоит не только в поддержке граждан и осуществлении социальных гарантий, но преимущественно в создании такой структуры занятости, которая будет способствовать выходу страны из кризиса. Поэтому, к примеру, молодежь, впервые входящая на рынок труда, не может рассчитывать изначально на пособие по безработице. В организационном плане для преодоления социальной несправедливости такого рода целесообразна реализация соответствующих программ занятости и социально-экономической помощи с целевым назначением на федеральном, региональном, городском уровнях. Мы не исключаем, что по объектам страхования предлагаемая нами система будет более узкой, чем в экономически развитых странах. Однако программы и обещания, не подкрепленные реальными возможностями для повышения, по нашему мнению, могут приносить большой вред, вызывая социальную напряженность, необоснованные установки. Очевидно, что кризисная экономика по объективным возможностям будет основой меньшего спектра социальных гарантий, чем развитая и динамичная. Поэтому при разработке организационных мер воздействия на рынок труда следует исходить не только из потребностей, но и из возможностей.

При рассмотрении мер организационного характера необходимо выделить их финансовое обеспечение. В настоящее время источниками

формирования фонда страхования от безработицы являются отчисления работодателей, государства и работников в определенной пропорции. Увеличение доли работодателя и привлечение добровольных средств граждан увеличит сумму средств фонда и повысит заинтересованность субъектов в их использовании. Финансовое участие государства в условиях кризисов ограничено и касается, в основном, финансирования содержания штата сотрудников службы занятости, технического оснащения центров.

Принципиально важным является вопрос об организационном механизме управления средствами фондов социального страхования. В настоящее время основными субъектами управления являются власти различного уровня - федеральные, региональные, а непосредственными исполнителями - чиновничество. Однако, как показывают проведенные исследования, доверие граждан к власти стремительно падает, низкий статус доверия и у административного персонала. Поэтому орган управления фондом должен включать представителей всех участвующих в его формировании сторон - и властных структур, и работодателей, и работников. Решения об использовании средств фонда должны приниматься коллегиально. В настоящее время выплата пособия в значительной степени определяется произволом чиновников в силу недостаточности правовой базы регулирования рынка труда. Организационные основы страхования по безработице должны быть такими, чтобы выплата пособия зависела лишь от участия человека в период занятости в формировании страхового фонда. При этом размер его пособия, продолжительность и регулярность выплат должны зависеть не от власти чиновников, а определяться сроком уплаты и суммой выплаченного страхового налога в совокупности, независимо от величины заработной платы в течение двух месяцев на последнем рабочем месте.

Совершенствование организационного механизма рынка труда в переходный период должно касаться также регуляции трудовой мобильности. Одним из направлений является регуляция межотраслевой дифференциации заработной платы. Существующая дифференциация заработной платы вызвана огромным разбросом в системах и способах оплаты труда, которые

наблюдаются сегодня как в различных отраслях экономики, так и на отдельных предприятиях. В российской экономике последние годы сложилось относительно устойчивое распределение отраслей, как электроэнергетика, топливная, газовая промышленность, а также в строительстве, на транспорте, в сфере кредитования, финансов, страхования и в аппарате органов управления. Ниже среднего уровня находится заработная плата в легкой промышленности, в лесном хозяйстве, в отраслях социальной сферы. В результате возникли значительные диспропорции в сфере оплаты труда, порождающие социальную напряженность и негативно влияющие на трудовую мобильность, выход на вторичный рынок труда рабочей силы.

Характерно, что в развитых странах подобное различие в оплате не превышает, как правило, двух раз. Трехсторонние комиссии регулярно фиксируют межотраслевые соотношения в оплате труда, информируют работодателей и профсоюзы об этом. В России же межотраслевые различия в уровнях оплаты труда достигают 6-7 раз, а в отдельных случаях - до 100 и более раз. Резко возросшая дифференциация оплаты труда между отраслями, регионами, различными социальными группами населения приводит к деградации трудового потенциала многих отраслей промышленности, где труд оплачивается на уровне или даже ниже прожиточного уровня.

Организационные меры по регуляции оплаты труда должны касаться, прежде всего, предприятий текстильной, швейной и обувной промышленности, а также значительной части предприятий в черной металлургии, в нефтехимической промышленности, в машиностроении и металлообработке, в деревообрабатывающей промышленности. В целях регуляции трудовой мобильности и выхода на вторичный рынок труда необходимо приближение минимальной заработной платы к величине прожиточного минимума. Необходим отказ от применения данного показателя в качестве расчетного норматива для определения размеров социальных пособий, штрафов, окладов. Минимальный размер оплаты должен обеспечивать удовлетворение самых необходимых потребностей работника, а не служить абстрактным нормативом.

Я считаю, что в настоящее время проблемы занятости являются приоритетными и при решении многих вопросов экономической политики, в частности, инвестиционной политики. Я поддерживаю тех авторов (см.3, 11, 23, 33, 55), которые считают, что проблемы занятости являются особенно важными в системе управления инвестиционными процессами. Занятость при этом рассматривается в аспекте социально-экономических, социально-психологических, культурных, жилищных проблем, связанных с образом жизни работника. Организационное решение этих проблем нуждается в государственном регулировании. Необходимость государственного регулирования очевидна и для подготовки кадров, организации территориальных перемещений, социального обустройства работников. С этим связывается управленческий аспект инвестиционной политики. Инвестиционные проблемы связываются с их влиянием на состояние, количественный рост и качество занятости населения.

Под углом зрения проблем занятости целесообразно решать проблемы инвестиционной поддержки и развития различных форм хозяйствования. Одним из основных сдвигов в производственной структуре российской экономики является рост числа малых и средних предприятий в промышленности, сфере услуг, торговле. Несмотря на то, что они часто менее эффективны с экономической точки зрения, они в состоянии быстро и динамично обеспечивать занятость, значительно большую в расчете на вложенный капитал, чем на крупных предприятиях.

Поэтому, если рассматривать инвестиционную политику в контексте проблем рынка труда, инвестиции в малое предпринимательство позволяют снизить социальную напряженность и являются более перспективными, чем инвестиции в крупные формы хозяйствования с неконкурентоспособной стратегией и угрозой банкротств. Увеличение занятости в малом бизнесе вполне возможно при проведении соответствующей экономической и финансовой политики на государственном уровне.

При разработке мер экономической политики необходимо учитывать множественный характер взаимосвязи состояния рынка труда и различных

сфер экономики. Исследования показывают взаимосвязь между состоянием рынка труда и развитием тех или иных секторов экономики. Поэтому программы развития приоритетных отраслей должны быть согласованы с соответствующими программами регуляции занятости, обеспечивающими приток рабочей силы. Необходимо учитывать также роль межотраслевых связей в обеспечении занятости. Поэтому при оценке инвестиционных проектов необходимо учитывать вклад предприятия, отрасли в обеспечение занятости. Я согласен с тем, что показатель занятости неправомерно рассматривать в качестве абсолютированного ориентира планируемой трудоемкости продукции. Практика показала, что принцип всеобщей занятости в дореформенный период приводит к искусственному расширению штата, снижению экономической эффективности. Однако в настоящее время социальная значимость проблемы занятости настолько обострилась, что этот критерий целесообразно рассматривать как один из наиболее значимых при разработке экономических проектов. Очевидно, что в организационном плане эта мера не может быть инициирована на уровне самого предприятия, отрасли, заинтересованных в достижении экономических, а не социальных показателей. Субъектом разработки подобных мер должны быть властные структуры, экономические институты, воздействующие на экономическое поведение предприятий, обеспечивающих занятость, посредством программ поддержки, различного рода льгот, в том числе налоговых. "Недобор" налогов в этом случае будет значительно меньше той суммы, которая будет выделена из бюджета на поддержку безработных, их переквалификацию и т.п. В этом направлении необходима активизация регулирующей функции государства, региональных, муниципальных властей. Во многих случаях критерий занятости является социально приоритетным, в частности, при развитии территорий, поэтому действия региональных властей, разрабатывающих программы развития областей с учетом критерия занятости являются в настоящее время наиболее необходимыми.

Важным направлением оптимизации занятости и регуляции рынка труда в структуре экономической политики является поддержание и развитие

тех хозяйственных форм, которые соответствуют как развитию традиционных видов производств, обладающих стабильностью, налаженной системой связей, так и новых, конкурентоспособных на мировом рынке производств. Для реализации этих целей на государственном уровне необходим комплексный подход к политике формирования и использования трудового потенциала, что, в свою очередь, требует регулятивных мер и применительно к рынку труда. Организационные меры со стороны государства определяются тем, что в российской переходной экономике необходимо поддерживать традиционные, работающие на внутреннем рынке производства с одновременным развитием новых, конкурентоспособных на мировых рынках. В этих условиях необходимо более активное государственное вмешательство в процесс приватизации и смены собственности, в борьбу с криминализацией экономики.

Рассматривая механизмы включения проблем занятости и рынка труда в общеэкономическую стратегию, необходимо отметить и взаимосвязь занятости со спросом и с развитием производства. Очевидно, что отсутствие регуляции рынка труда, рост безработицы снижают покупательную способность населения, обуславливают ориентацию спроса лишь на минимальные потребности, в результате чего многие виды производств, рассчитанные на индуцированный спрос, сокращаются, либо не имеют оснований для развития. Ухудшение положения безработного как налогоплательщика приводит к сокращению инвестиционных возможностей в производство. Поэтому регуляция рынка труда и борьбы с безработицей имеет не только социальную предопределенность с позиции социальных приоритетов политики государства, но и экономическое обоснование. Организационным механизмом реализации этого направления в регуляции рынка труда является взаимодействие государственных, властных и исполнительских структур, с субъектами экономической, производственной деятельности, особенно тех, которые связаны преимущественно с внутренним рынком и ориентированы на отечественного потребителя.

Непосредственными механизмами реализации этого уровня являются инструменты налоговой, ценовой политики.

Важным направлением развития организационного механизма рынка труда является регулирование региональных рынков. В России не проводится эффективной региональной политики, основанной на оценке состояния ситуации на рынке труда и возможных перспектив ее развития. Это особенно важно для регионов с существенной деформацией структуры населения, однобокой специализацией, преобладанием производств с высокой концентрацией интеллектуального труда, производств ВПК, отраслей с большим удельным весом предприятий-банкротов. Нечетко определены основные принципы регулирования экономического развития регионов и сохранения занятости, повышения ее эффективности, недопущения массовой и застойной безработицы. Не проводится четкого разграничения полномочий и функций между центром и субъектами Российской Федерации. Потребность оптимизации рынка труда в условиях рыночной экономики объективно обуславливает необходимость усиления роли властных структур, разработки мер по регулированию занятости в регионах.

Я считаю, что комплексный, системный подход к регулированию рынка труда необходим и на уровне региональной экономической политики. В частности, перспективным является включение программ повышения занятости в инвестиционные программы. Так, в Саратовской области (см.74) инвестиционная политика включала стратегию обеспечения эффективной занятости населения в комплексе с мерами, обеспечивающими переход к ресурсосберегающим технологиям, повышение конкурентоспособности регионального хозяйства, организация экологически чистых производств, восстановление массового выпуска потребительских товаров длительного пользования. Организационный механизм реализации проектов включал взаимодействие Думы Саратовской области, принявшей постановление о принципах конкурсного отбора инвесторов и инвестиционных проектов, с коммерческими предприятиями, акционерными обществами, фондовой биржей, было образовано хозрасчетное агентство по разработке и экспертизе

инвестиционных проектов при правительстве области. Регуляция рынка руда в региональном масштабе осуществляется при выполнении следующих условий: 1) включение программ обеспечения занятости в экономические программы развития; 2) разработка нормативно-правовой базы; 3) организационное взаимодействие властных структур региона с соответствующими субъектами экономической деятельности; 4) институционализация этого взаимодействия в форме создания органа (общества, агентства и т.д.), занимающегося организацией и контролем; 5) обеспечение информационной базы реализации программ; 6) поиск внебюджетных средств финансирования программ. Я считаю, что по таким принципам целесообразно строить организационный механизм регуляции занятости в структуре любых экономических программ, а не только инвестиционных.

Практика показывает, что при оптимизации организационно-экономических механизмов регуляции занятости важно определить стимулы для предприятий, расширяющих рабочие места и положительно влияющих на внутренний рынок труда.

В качестве поощрений, стимулов для таких предприятий правомерно рассматривать их участие в различного рода федеральных и целевых программах, содействие со стороны организационных структур в расширении рынков сбыта посредством внутрирегиональной кооперации и внешнеэкономических связей через представительства областей в России и за рубежом, стимулирование развития инфраструктуры и услуг, оказываемых предприятиям, включая выдачу сертификатов, страхование рисков, лизинг, консалтинг, помощь в обучении персонала, предоставление в аренду государственного имущества, налоговые льготы.

При разработке организационного механизма рынка труда на региональном уровне необходим дифференцированный подход, определяющийся социально-экономическими различиями объектов регулирования. В частности, необходим анализ качественного состава безработных - выделение среди них социально уязвимой группы населения, к

которой относятся многодетные семьи; граждане, имеющие длительный (более года) перерыв в работе; лица, не имеющие полного среднего образования; беженцы и вынужденные переселенцы; инвалиды. Регионы, в которых данные подгруппы распространены шире, чем в других, нуждаются в большей поддержке, требуют разработки программ занятости, специально ориентированных на меры социальной защиты. Региональные программы должны строиться на основе государственной концепции регулирования рынка труда.

Программы создания и сохранения рабочих мест должны учитывать прогноз социально-экономического и демографического развития региона. Большое значение имеет сопоставление социальных кадастров, включающих основные показатели социально-экономического положения региона. Региональные программы занятости должны отражать такие аспекты социально-экономической политики, как состояние производственного и профессионального потенциала региона, перспективы его развития. Поскольку состояние занятости населения усугубляется банкротством предприятий, а также продолжающимся спадом производства, на региональном уровне необходима разработка экстренных мер по трудоустройству работников в целях недопущения массовой безработицы и ее застойного характера. Особо остро назрела потребность в этом в районах социально-экономического бедствия. В организационном плане необходимо централизованное перераспределение финансовых ресурсов и увеличение доли федерального бюджета в общих расходах таких регионов на капитальные вложения. Эти меры необходимо проводить в комплексе с государственной финансово-кредитной и налоговой политикой, обеспечивающей привлекательность отечественных и иностранных инвестиций в регионы, в которых накоплены значительные резервы незанятой рабочей силы, особенно квалифицированной. В системе мер по регулированию региональных рынков труда большая роль отводится и активизации работы местных служб занятости.

Еще одним направлением оптимизации организационного механизма рынка труда является развитие самой службы занятости. Наши исследования показали, что оценка работы службы занятости и частных агентств соискателями достаточно низкая, что обусловлено целой системой факторов. Основным направлением оптимизации работы частных агентств является повышение их ответственности перед соискателями вакансий, обеспечение роста доверия к ним. Я считаю, что назрела потребность в создании единого институционализированного органа для организации и контроля за работой служб найма, который обеспечивал бы взаимодействие властных, административных структур соответствующего уровня - федеральных, региональных, муниципальных - с объединениями работодателей, самих работников. С одной стороны, подбор вакансий и поиск персонала является функцией, агентств, подразделений служб занятости и тесно связан с коммерческими аспектами такой деятельности. Но, с другой стороны, с учетом остроты проблемы занятости, необходима координация деятельности этих служб как государственных, так и частных, создание единой информационной сети, единого банка данных, что позволило бы работодателям выбирать наиболее подходящих для них претендентов, расширило бы спектр вакансий для перспективных работников. Нуждается в улучшении и информационное обслуживание в бюро по трудоустройству. Направлениями оптимизации являются расширение взаимодействия посреднических служб и работодателей, повышение ответственности работников служб за предоставление неадекватной или устаревшей информации.

Анализ критериев оценки работы служб занятости показывает, что они строятся исключительно на базе статистических показателей, которые недостаточно полно описывают их деятельность на рынке труда. Целесообразно использовать комплексные критерии оценки, которые ориентированы на использование как статистических, так и экспертных показателей. Экспертами могут выступать руководители и специалисты департамента занятости, представители местной администрации,

работодателей, населения. Использование этих оценок отразит результативность работы подразделений службы занятости и будет способствовать совершенствованию работы властных структур в сфере управления территориальными подразделениями службы занятости. Гибкая система оценок позволит оптимизировать меры морального и материального стимулирования руководителей и сотрудников службы занятости. В основе оценки должны быть показатели, характеризующие эффективность деятельности органов службы занятости по работе с населением и в сфере финансовой политики. При организации и стимулировании служб занятости необходимо учитывать и условия, в которых приходится действовать городским и районным подразделениям, такие как состояние производства, уровень безработицы, напряженность на рынке труда, нагрузка на персонал службы. Другая группа показателей отражает внутренние усилия деятельности служб, такие, как распоряжение финансовыми средствами, особенно выделяемыми из бюджета, организационную культуру обслуживания населения и т.п. При контроле служб занятости со стороны органов муниципальной власти необходимо оценивать такие показатели их деятельности, как внедрение новшеств, совершенствование методов работы; исполнение указаний департамента, характер взаимодействия с вышестоящими организациями, а также с работодателями и населением. По содержанию работы должны оцениваться такие показатели, как содействие населению в трудоустройстве, помощь и социальная защита подростков, молодежи, инвалидов, участие в создании и сохранении рабочих мест; организация профессионального обучения безработных.

Оплата труда работников службы занятости должна строиться с учетом перечисленных показателей в совокупности с оценками, полученными в ходе социологических опросов мнений работодателей и соискателей вакансий об их удовлетворенности службой занятости. В организационном плане взаимодействие управленческих структур территории и подразделений службы занятости должно обеспечивать расширение информированности населения о деятельности службы занятости, о вакансиях, о законодательстве,

о занятости. Направлением оптимизации работы служб занятости в настоящее время является расширение консультационных услуг работодателям и желающим трудоустроиться. Больше внимание должно уделяться организации переподготовки безработных и желающих сменить профессию под конкретные создаваемые или восстанавливаемые рабочие места. При этом необходимо искать новые способы комплектации рабочих мест кадрами соответствующего профессионально-квалификационного уровня. Программы повышения квалификации работников должны быть конкретными и иметь узкопрактическую ориентацию, повышающую гарантии трудоустройства. Систему подготовки и переподготовки рабочих кадров и специалистов важно ориентировать на стратегические направления развития.

Организационный механизм рынка труда должен быть направлен и на совершенствование подготовки кадров. В настоящее время правомерно говорить об усиливающейся тенденции качественного несоответствия образования, полученного человеком, и сферы его дальнейшей деятельности. Исследования показывают, что в городах численность граждан с высшим образованием, работающих не по специальности, особенно высока среди экономистов, технологов, бухгалтеров; на селе среди агрономов, зоотехников, бухгалтеров, учителей. Таким образом, нерационально используется не только интеллектуальный потенциал специалистов, на подготовку которых государство затратило огромные средства, но и рабочие места. Рационализация использования труда специалистов предполагает приостановку сокращения рабочих мест. Важно проанализировать степень необходимости каждого из них, выяснить, насколько целесообразно их восстановление. В зависимости от количества и качества рабочих мест должны строиться программы подготовки специалистов в государственных учебных заведениях.

Организация системы образования должна исходить из перспективных тенденций экономического развития. Так, многие российские предприятия переходят в совместную с иностранными владельцами собственность и работают на зарубежном оборудовании. Доля техники, материалов,

комплектующих на таких предприятиях, полученных от партнеров, может возрастать. Это необходимо принимать во внимание при расчете перспективной численности подготовки и переподготовки рабочих и специалистов. Особого внимания заслуживает программа вовлечения молодежи в хозяйственную деятельность, которая обязательно должна быть связана с программами профессионального обучения. Система профессиональной подготовки, действовавшая ранее, в настоящее время значительно трансформирована. Не поддается ни контролю, ни прогнозированию подготовка специалистов с высшим образованием.

В связи с массовым открытием негосударственных вузов наблюдается перепроизводство специалистов по многим специальностям. С одной стороны, такая ситуация имеет положительные следствия в виде повышения общеобразовательного уровня граждан, обеспечения свободы при выборе профессии и трудоустройстве. С другой стороны, в государственных вузах на подготовку специалистов расходуются средства из бюджета, и их нерациональное использование наносит вред экономике в целом. Поэтому необходимы федеральные программы подготовки и обеспечения рабочими местами выпускников государственных вузов. Необходимо подчеркнуть, что и в условиях становления рыночной экономики государство не должно слагать с себя функцию балансирования спроса и предложения специалистов.

В заключение необходимо сделать следующие выводы.

При разработке стратегии развития организационных структур рынка труда автор исходит из системного подхода, согласно которому функционирование рынка труда включено в целостную социально-экономическую систему и подчинено ее законам развития. Рабочее место и функционирование, движение рабочей силы на рынке труда рассматривается как элемент не только экономического поведения индивида, но как важнейший компонент целостного образа жизни, рассмотренного через призму понятий и социальных, и экономических наук.

Развитие организационного механизма рынка труда требует многоаспектного изменения принципов управления обществом в целом. На

государственном уровне необходима широкая система мер антикризисного характера, сохранения и расширения рабочих мест. В организационном плане на государственном уровне осуществляются: 1) меры, направленные на развитие экономики в целом; 2) меры, направленные на развитие системы рабочих мест, обеспечение роста занятости; 3) меры совершенствования организационного механизма рынка труда с целью повышения эффективности занятости; 4) меры, направленные на поддержку безработных; 5) меры, направленные на снижение социальной напряженности; 6) меры, направленные на оптимизацию самих организационных структур рынка труда.

Система поддержки безработных должна быть динамичной в соответствии с изменением социально-экономической ситуации. Наряду с системой выплат пособий по безработице целесообразно, с учетом опыта многих стран, ввести систему страхования на случай безработицы таким образом, чтобы выплата пособий и поддержка безработных определялась бы только взносами в страховой фонд и не зависела бы от произвола чиновников. Система страхования должна иметь ограничения на использование средств фонда, при которых активная и пассивная политика на рынке труда должны иметь различные финансовые источники. Следует также принять меры по ужесточению контроля за целевым использованием средств фонда, недопустимости их перевода в ценные бумаги, перевод в коммерческие структуры и т.п. Активная политика на рынке труда должна проводиться государством, поскольку требует значительных вложений в создание системы рабочих мест. Однако переквалификация, обучение персонала целесообразно проводить как за счет государственных источников финансирования, так и за счет привлекаемых средств работодателей. В организационном плане этот аспект политики на рынке труда должен быть основан на взаимодействии - "государство-предприятия".

Оптимизация пассивной политики на рынке труда может быть достигнута за счет введения на общегосударственном уровне обязательного страхования для всех работающих в течение всего периода занятости.

Целесообразным в условиях переходной экономики является создание на добровольной основе негосударственных фондов страхования.

Организационный механизм управления средствами фондов должен быть трансформирован с целью обеспечения более активного участия в управлении организаций работодателей, самих работников, общественности, достижения большей коллегиальности в принятии решений об использовании средств на осуществление политики на рынке труда.

Совершенствование организационного механизма рынка труда в переходный период должно быть направлено на регуляцию трудовой мобильности. Важной мерой является регуляция межотраслевой дифференциации заработной платы. Организационные меры по регуляции оплаты труда должны касаться в первую очередь предприятий текстильной, легкой промышленности, а также значительной части предприятий черной металлургии, нефтехимической промышленности, машиностроения, ряде других отраслей.

Проблемы занятости целесообразно рассматривать в качестве приоритетных в структуре различных направлений экономической политики, в частности, инвестиционной, а также при решении проблем межрегионального взаимодействия. Под углом зрения проблем занятости необходимо решать проблемы поддержки и создания инвестиционной привлекательности для различных форм хозяйствования, в частности, для малого бизнеса, сферы услуг.

При разработке стратегии воздействия на рынок труда необходимо исходить из принципа взаимосвязи состояния рынка труда, структуры занятости и развития различных секторов экономики. Программы развития приоритетных отраслей должны быть согласованы с соответствующими программами регуляции занятости, обеспечивающими приток рабочей силы. Эти меры требуют активизации регулирующей функции государства, региональных, муниципальных властей.

Важным направлением развития организационного механизма рынка труда является регулирование региональных рынков, что имеет

первостепенную значимость для регионов с деформацией структуры населения, односторонней специализацией, с большой долей предприятий-банкротов. Оптимизация организационного механизма в этом направлении требует создания более эффективной системы межрегионального взаимодействия.

Регулирование рынка труда требует реформирования службы занятости в социально-организационном, информационном, экономико-финансовом аспектах.

§ 2. Развитие нормативно-правовой базы регуляции рынка труда

Совершенствование организационного механизма рынка труда неотделимо от развития правовой базы этого процесса. С позиции системного подхода к рынку труда и организационным механизмам его регуляции совершенствование правовой базы должно затрагивать следующие направления: 1) развитие законодательства, касающегося непосредственно занятости; 2) развитие законодательства, регулирующего факторы, воздействующие на состояние рынка труда; 3) развитие законодательства, регулирующего деятельность самих организационных структур, действующих на рынках труда.

Значительное место в развитии законодательства о занятости должны занимать правовые основы защиты безработных. В настоящее время несовершенство законодательства в этой области приводит к тому, что безработные, обратившиеся в службу занятости, фактически зависят от произвола чиновников. Так, по законодательству, соискатель вакансий - безработный, отказывающийся от предложений подходящей работы, автоматически лишается пособия по безработице. Между тем, практика показывает, что в качестве предложений используются рабочие места на предприятиях, длительно не выплачивающих заработную плату, находящихся под угрозой банкротств и т.п. Поэтому в законодательстве необходимо более полное раскрытие понятия "подходящая работа".

В предыдущих разделах подробно рассматривалась система страхования от безработицы. Ее практическая реализация должна быть обеспечена соответствующей законодательной базой. Необходимы законы, четко определяющие организационно-институциональные структуры системы страхования, принципы ее управления, распоряжения фондом страхования. Особую важность приобретает правовое регламентирование механизма формирования фондов, порядок взносов и выплат пособий. В настоящее время, в связи с ростом мошенничества и криминализации экономики необходимы правовые акты, определяющие целевое использование средств фонда, недопустимость их применения в коммерческих целях, вложения в ценные бумаги и т.п. Я считаю, что расхищение средств фонда в кризисных условиях должно караться уголовной ответственностью.

Регулирование рынка труда тесно связано и с совершенствованием законодательства о труде и трудовых отношениях. В настоящее время преобразование экономики в России мало затронуло область трудовых отношений. Основным нормативным актом, регулирующим ее, остается несколько модифицированный Кодекс законов о труде 1971 г. с последующими изменениями и дополнениями. Новые законы, принятые в 1992-1997 гг., касаются коллективных трудовых отношений, а также специфических проблем труда. Законодательство, касающееся отношений индивидуального найма, мало изменилось. При разработке законодательства необходимо учитывать международный опыт. Европейская модель трудовых отношений обеспечивает высокий уровень правовой защищенности работника, жесткие нормы трудового права, меры по сохранению рабочих мест, тарифное регулирование по отраслям, высокий, законодательно подкрепленный минимальный уровень оплаты труда с ее контролируемой дифференциацией. В настоящее время реализация этой модели в странах ЕС сопровождается ростом безработицы, дискриминацией на рынке труда молодежи, работников с невысокой квалификацией, снижением роли оплаты труда, замедлением темпов экономического роста. В таких странах, как Великобритания, США, Австралия трудовое и гражданское право направлено,

в основном, на коллективно-договорное регулирование на уровне предприятия и фирмы, а не отрасли или региона. Это создает большую мобильность рабочей силы, высокую дифференциацию оплаты труда. Это законодательство обеспечивает более динамичное создание новых рабочих мест, снижение безработицы, высокие темпы экономического роста. Но уровень социальной защиты работников с низкими доходами невелик. В Китае законодательство обеспечивает регулирование трудовых отношений в государственном секторе, не затрагивая правовое регулирование в частном секторе. Однако эта модель правовой системы не рассчитана на трудоизбыточное население.

В настоящее время в России наблюдается широкое использование в трудовых отношениях не писанного, а "обычного" права. Это относится к структуре занятости и не занятости, где наблюдается высокий уровень нерегистрируемой занятости, к оплате труда. Такая правовая система наблюдается благодаря "теневой" экономике, порождающей рост нерегистрируемой занятости, сохранением устаревшего трудового законодательства. При утрате традиционной системы контроля за соблюдением трудового законодательства и при отсутствии санкций за его нарушения растет криминализация и на рынке труда.

Следует отметить также отсутствие материальной заинтересованности в юридическом оформлении трудовых отношений у самих работников. Существующее трудовое законодательство негативно влияет на рынок труда, провоцируя рост скрытой безработицы в форме неоплачиваемых вынужденных отпусков по инициативе администрации. Это обусловлено неспособностью предприятий выполнять требования, предусмотренные законодательством при массовых увольнениях работников. Острота проблемы оптимизации правового регулирования в сфере труда порождается массовыми нарушениями трудового законодательства. Государственной инспекцией труда в ходе проверок за соблюдением законодательства о труде вскрыто более 10 тыс. нарушений и выдано 1439 предписаний. К административной ответственности привлечено 206 руководителей. Грубые

нарушения законодательства о труде и его охране наблюдаются на частных предприятиях, в связи с оформлением трудовых договоров и с необоснованным изменением условий труда, подмены трудовых договоров договорами подряда, при которых снижается качество производственных условий. Это касается сроков заключения договоров, предоставления отпусков. В наименее выгодном положении оказываются работники, нанятые частными предпринимателями без образования юридического лица, поскольку контроль со стороны Рострудинспекции в этом случае затруднен. Подобное несоблюдение законодательства является фактором социальной напряженности, вызывая повышенную трудовую мобильность и выход работников на рынок труда.

В действующем трудовом законодательстве практически не сформулирована мера ответственности работодателя за несоблюдение условий договора. Поэтому необходимо принять соответствующие изменения и дополнения КЗоТу, разработать и принять закон о работодателях, который бы определил их обязанности, права, гарантии деятельности и ответственность в сфере трудовых отношений. Необходима особая статья в Уголовном кодексе Российской Федерации, предусматривающая уголовную ответственность за задержку заработной платы. Снизить социальную напряженность и предотвратить вторичный выход работников на рынок труда может и правовое управление Рострудинспекции. Ее деятельность в ряде отраслей может быть сопряжена с технической инспекцией труда профсоюзов, поскольку во многих профсоюзах сохранена служба технических инспекторов по охране труда. Принятие соответствующего законодательства может способствовать расширению ее деятельности. Меры по охране труда могут в значительной степени снизить избыточную трудовую мобильность в отраслях и на предприятиях, где мотивы ухода на новое место работы связаны преимущественно с неудовлетворительными условиями труда.

В настоящее время возникла острая необходимость создания нового трудового законодательства и усиления защиты, трудовых прав. Тем не

менее, отсутствует глобальная концепция правового регулирования труда, что обуславливает фрагментарность, противоречивость и непоследовательность многих законодательных актов в этой сфере. Механизм правового регулирования должен рассматриваться в контексте социальных регуляторов, действующих в обществе. Разработка трудового законодательства должна основываться на концепции регулирования социальных процессов и экономических отношений. В связи с этим необходимо четко определить и роль государства. Совершенствование трудового законодательства должно базироваться на сочетании индивидуально-договорного, коллективно-договорного, государственно-нормативного и административного регулирования. Организационно-правовой механизм должен также строиться на взаимодействии государства с профсоюзами. В основе нового трудового законодательства должны лежать международно-правовые принципы труда, справедливости его условий и демократизации трудовых отношений, закрепленных во Всеобщей Декларации прав человека, Международном пакете о гражданских и политических правах, Международном пакете об экономических, социальных и культурных правах, конвенциях МОТ, Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод, Европейской социальной хартии. Новый кодекс должен гарантировать всем гражданам России право на труд, защиту от безработицы, справедливые и благоприятные условия труда, равную оплату мужчин и женщин за равный труд. Трудовые нормы должны обязать работодателя создать такие условия, которые бы снижали возможность риска, присущего опасным и вредным работам. В законе необходимо определить смягчающие меры, например, сокращение продолжительности рабочего времени, введение дополнительных оплачиваемых отпусков для работников, занятых на работах с вредными условиями труда. Необходимо предусмотреть и такие правовые меры, которые бы гарантировали одинаковую для всех возможность служебного продвижения исключительно на основании трудового стажа и квалификации. Нуждаются в законодательном развитии и вопросы, связанные с разумным ограничением рабочего времени, оплачиваемым отпуском.

Необходимо закрепить право всех работников на то, что их нельзя уволить без уважительных причин, также как и право уволенных по причинам, в том числе и связанным с производственными нуждами предприятий, на адекватную компенсацию и иную необходимую помощь, включая возможность апелляции в беспристрастный орган. В случае же банкротства все требования работников, вытекающие из трудовых договоров, должны быть законодательно обеспечены определенными гарантиями, либо иными действенными формами защиты. Большое значение имеет также право работников на объединение и участие в регулировании условий труда. Для обеспечения эффективной реализации права работников на информацию и консультации требуются такие законодательные меры, которые бы позволяли работникам и их профсоюзным организациям регулярно получить исчерпывающую информацию об экономическом и финансовом положении предприятия, предлагаемых администрацией решений, если они затрагивают интересы работников, влияют на ситуацию с занятостью. Работодателей же, в свою очередь, необходимо законодательно обязать заблаговременно информировать работников о предстоящих массовых увольнениях, консультироваться с профсоюзами по поводу ограничения их масштабов и смягчения последствий. Следует более четко определить нормы, регулирующие формирование и применение механизма примирения и добровольного арбитража для разрешения трудовых споров. Необходимо также конкретизировать права работников на коллективные действия в случае конфликта, права профсоюзных представителей на защиту от незаконных административных действий. Организационный механизм реализации права должен быть основан на взаимодействии представителей федеральных органов власти, общероссийских объединений профсоюзов и работодателей, субъектов Федерации.

Законодательно необходимо также более четко определить основные условия трудового договора, согласно которым основными факторами трудового контракта являются трудовая функция (специальность, квалификация, должность); место работы (характеристика предприятия,

участка, закрепленного за работником); срок договора (с указанием даты начала работы, окончания), конкретного юридического факта, с наступлением которого трудовой контракт прекращается, заработная плата, охрана труда. Необходимо также более определенно указать условия расторжения контракта, чтобы избежать волюнтаризма со стороны работодателей и снизить безработицу, обусловленную несоблюдением прав работников.

При разработке правовой базы необходимо учитывать структуру рынка труда. Недостаточная мобильность трудовых ресурсов в российской экономике обусловила формирование высокосегментированного рынка труда. Это привело к большой дифференциации уровней оплаты труда. В настоящее время наблюдаются большие региональные различия в соотношении минимального и среднего уровней оплаты труда, уровней оплаты труда и прожиточного минимума. Увеличивается объем задолженности по невыплаченной заработной плате. В значительной степени это связано с недобросовестными действиями руководителей предприятий. Между тем, о многих зарубежных странах существует организационно-правовой механизм регуляции оплаты труда, который отчасти может быть реализован и в России.

В концептуальном плане воздействие на рынок труда через реформу трудовых отношений имеет несколько аспектов. В государственных программах целью реформы трудовых отношений является увеличение занятости населения на основе более эффективного размещения и использования трудовых ресурсов, усиление реальной защиты трудовых и социальных прав работника при учете интересов работодателя, повышение уровня оплаты труда и ее удельного веса в национальном доходе.

Одновременно предполагается постепенное вытеснение "теневых" трудовых отношений и расширение сферы регистрируемой занятости, усиление гибкости трудовых отношений, рост их адаптации к изменениям экономической конъюнктуры, а также мобильности рабочей силы. Это обуславливает изменение трудового законодательства. Необходимо создание и развитие механизмов регулирования рынка труда, активизации роли государства, особенно в сферах, где саморегулирование оказывается

недостаточным, неэффективным или приводит к негативным с социальной точки зрения результатам.

Реформа трудового права должна быть направлена на повышение гибкости трудовых отношений, чтобы учитывать характер современного рынка труда, существование групп работников, нередко принадлежащих к различным технологическим укладам. Это препятствует установлению единообразных условий найма работников без ущерба для интересов значительной их части и без ослабления стимулов к экономическому росту и научно-техническому развитию. В перспективе необходим переход от "пассивного" трудового законодательства, сохраняющего существующие рабочие места и структуру занятости без учета их экономической эффективности, к активному, поощряющему мобильность рабочей силы, улучшение ее качества и создание новых рабочих мест. При этом акцент нужно сделать на договорном регулировании трудовых отношений, сближении их с гражданско-правовыми.

Следует признать, что в настоящее время на рынке труда сосуществуют два правовых режима. Нужна унификация трудовых правоотношений во всех секторах экономики. Распространение на частный сектор действия трудового законодательства требует резкого усиления государственного контроля. Однако при этом возможно чересчур жесткое трудовое законодательство, негативно воздействующее на экономику. Необходимо принять трудовое законодательство, основанное на принципах, соответствующих реальности, включающее механизмы контроля при одновременном внесении изменений в налоговую политику. Целью является вывод хозяйственной деятельности из "теневой" сферы, одновременно, это приведет и к легализации рынка труда. Но резкий переход к такому законодательству может быть негативно воспринят работниками традиционных секторов. Поэтому необходимо поэтапное преобразование законодательства.

Для регуляции рынка труда необходимо правовое обеспечение механизма принятия решений. Я считаю, что большую роль при этом может играть система социального партнерства. Последовательно и

целенаправленно система социального партнерства в России начала формироваться в 1992 г. Основные принципы социального партнерства и правовые основы его реализации определены Законом Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях", федеральными законами "О порядке разрешения коллективных трудовых споров", "О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях", другими законодательными актами. В целях дальнейшего развития законодательной базы социального партнерства необходимы законы, касающиеся Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, объединений работодателей, государственных минимальных социальных стандартов. Их принятие позволит качественно улучшить регулирование отношений работодателей и работников.

В настоящее время во всех субъектах Российской Федерации образованы трехсторонние и двусторонние комиссии, службы по урегулированию коллективных трудовых споров. С целью законодательного обеспечения социального партнерства и регулирования трудовых отношений были разработаны и приняты законы "О коллективных договорах и соглашениях" (Москва, Республика Татарстан, Республика Башкортостан, Республика Коми, Приморский край, Курганская, Нижегородская и другие области); "О регистрации коллективных договоров и соглашений" (Москва, Республика Коми, Республика Марий Эл, Ивановская, Самарская, Саратовская области); "Положение о порядке проведения уведомительной регистрации коллективных договоров" (Республика Коми, Приморский край, Курганская, Ленинградская, Нижегородская, Новосибирская, Томская области, Ханты-Мансийский автономный округ); "Об общественных объединениях работодателей" (Республика Мордовия, Самарская область, Санкт-Петербург). В Республике Мордовия, Хабаровском крае, Вологодской, Волгоградской, Ленинградской, Омской, Свердловской областях, Москве приняты или находятся на рассмотрении законодательные акты о социальном партнерстве. Большое внимание в региональных соглашениях уделено

вопросам определения прожиточного минимума, повышения социальной защищенности работников, приближении минимального размера оплаты труда к прожиточному минимуму в регионах. В целях развития колдоговорных отношений, повышения уровня социальной защищенности работников во многих регионах налажено обучение руководителей предприятий, профсоюзных работников, специалистов региональных служб, позволяющее им ознакомиться с принципами социального партнерства, использование отечественного и зарубежного опыта.

В русле системы социального партнерства особую значимость имеет принятие правовых актов о порядке возмещения материального ущерба в связи с нарушением сроков выплаты заработной платы. Современные недостатки системы социального партнерства в России во многом обусловлены несовершенством законодательной базы. Не определен правовой статус субъектов трудовых отношений, в частности, представляющих сторону работодателей. Необходим законодательный акт "Об объединениях работодателей". В русле социального партнерства требуются четкое правовое определение функций государственных органов. Слабость законодательной базы в области социального партнерства проявляется и в том, что работодатели или их представители, формально вступая в переговоры по заключению коллективных договоров, по закону не обязаны доводить этот процесс до завершения. Из-за разногласий по отдельным вопросам поле действия коллективных договоров сокращается или они вообще не подписываются.

В настоящее время остро необходим правовой механизм совершенствования организационных форм социального партнерства и процедур взаимодействия субъектов трудовых отношений, примирительных процедур. Нужна правовая база, позволяющая активизировать участие предпринимательских объединений в процессах регулирования трудовых отношений.

В заключение необходимо сделать следующие выводы:

Оптимизация организационного механизма рынка труда требует развития соответствующей нормативно-правовой базы. В настоящее время программы регулирования занятости и рынка труда часто не подкреплены соответствующим законодательством. Нормативное регулирование должно проводиться по следующим направлениям: 1) создание нормативной базы, определяющей деятельность организационных структур рынка труда; 2) создание нормативной базы, определяющей экономическую деятельность в областях, косвенно воздействующих на рынок труда.

Первоочередной задачей нормативного регулирования является развитие законодательства, направленного на снижение социальных негативных последствий безработицы, оптимизацию поддержки безработных. Необходимы поправки к законодательству, дающие более определенную трактовку самого понятия безработицы и занятости, определяющие статус безработного. Необходимо также более четкое определение понятия "подходящая работа", а также более четкие регулятивы прав и обязанностей посреднических структур найма, действующих на рынке труда. Применительно к организационным структурам необходимо развитие законодательства, направленного на оптимизацию социально-экономической оценки результатов их деятельности на рынке труда, оптимизацию форм их материального стимулирования.

Важным направлением регуляции рынка труда является совершенствование трудового законодательства, направленного на оптимизацию экономико-технологических, социальных характеристик труда с целью достижения большей социальной защищенности работника, оптимизации трудовой мобильности.

Совершенствование организационного механизма рынка труда требует создания законодательной базы для оптимизации процесса принятия решений в русле социального партнерства.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Исследование, проведенное в диссертации, позволило сделать следующие выводы.

Характер организационных структур рынка труда, их роль на рынке труда и в обществе в целом определяются, прежде всего, параметрами самого рынка труда. Организационный механизм рынка труда отражает совокупный спрос и предложение рабочей силы, обеспечивая размещение экономически активного населения относительно рабочих мест. Эти функции организационного механизма определяются, в основном, особенностями сферы хозяйственной деятельности, рассмотренной в отраслевом, территориальном, демографическом, профессионально-отраслевом аспектах. Организационные структуры, действующие на рынке труда, выполняют роль механизма, соединяющего рабочую силу со средствами производства. В социологическом плане осуществление этой функции определяется ценностями и установками, характеризующими профессиональную ориентацию, отношение к различным компонентам труда - его содержанию, формам, методам стимулирования, а также социальным статусом и ролями, связанными с профессией, социокультурными традициями.

Правомерно выделить и такую функцию организационного механизма рынка труда, как соотнесение, координация взаимосвязей между производством и обращением. В социологическом плане осуществление этой функции тесно связано с мотивационно-ценностными ориентациями работника не только на факторы профессионального достижения, но и на структуры организационного механизма, функционирующего на рынке труда. При деформации этой функции значительно искажается процесс воспроизводства рабочей силы и характер внутренне присущих ему закономерностей.

При анализе организационных механизмов взаимосвязи рынка труда и сферы обращения необходимо учитывать, то процессы, относящиеся к сфере обращения, могут осуществляться за пределами рынка и подчиняться

внерыночным организационным механизмам. Организационные структуры рынка труда функционируют с учетом динамики жизненных стандартов, изменений принятых норм оплаты, продолжительности интенсивности труда, изменения соотношения труда и досуга. В социологическом плане масштабы деятельности этих структур не ограничиваются непосредственно рынком труда, а затрагивают многие другие сферы жизнедеятельности общества. В социологическом плане функции организационных структур на рынке труда правомерно рассматривать в связи с социальными характеристиками как наемных работников, так и работодателей. Применительно к работнику организационные структуры выступают посредующим механизмом при формировании социально-профессиональных групп, дифференциации экономически активного населения на занятых и безработных, что, в свою очередь, сопровождается значительными социальными трансформациями, воздействует на возникновение и протекание социальных конфликтов в обществе. Интересы работодателя, которые удовлетворяются посредством организационных механизмов рынка труда, выходят за рамки чисто экономических и тесно связаны с социально-политическими процессами общества.

В институциональном аспекте организационные механизмы рынка труда выполняют нормативно-регулирующую функцию, выраженную, в частности, в нормах права. Направлениями регуляторной функции выступают координация рынка труда и рынка рабочих мест, взаимосвязи рынка труда и трудового потенциала общества, повышение эффективности занятости.

Функционирование организационного механизма рынка труда определяется особенностями самого рынка труда. Проведенное исследование позволило сделать вывод о повышении динамичности российского рынка труда, повышении мобильности внутри категории занятых, что в условиях переходного периода коррелирует с ростом безработицы, а также повышением мобильности в группе самих безработных.

Динамика движения рабочей силы на российском рынке занятости зависит от типа собственности предприятия. Предприятия государственного

сектора обнаруживают большую стабильность занятости, в то время, как занятость на предприятиях частного сектора в большей степени подвержена динамике. При планировании работы организационных структур рынка труда необходимо учитывать наибольшую динамику рабочей силы на малых предприятиях, ИЧП, в формах самозанятости, а также большую возможность получения работы на частных предприятиях по сравнению с государственными. Организационные структуры рынка труда должны учитывать также гендерные различия в динамике и направленности потоков рабочей силы, которые состоят в низкой норме участия женщин в составе экономически активного населения, а также в более низкой мобильности женской рабочей силы. Ассиметрия российского рынка труда, влияющая на функционирование организационных структур, зависит также от возрастных факторов, в частности, низкой мобильности представителей старших возрастных групп на рынке труда.

Фактором, влияющим на функционирование организационных структур на рынке труда, является отраслевая структура занятости, которой определяется тенденция преимущественного сокращения занятых в промышленности, сельском хозяйстве, строительстве, общественном питании и частичном компенсировании этого процесса за счет секторов непроизводственной сферы, в частности, за счет сектора услуг. Рост численности занятых наблюдается на предприятиях, связанных с операциями с недвижимостью, в органах управления, частично - в сфере коммерческих услуг, а также в сфере торговли некоторыми видами товаров.

Организационные структуры российского рынка труда определяются также тенденцией общего падения экономической активности населения в 90-е годы, что повлекло за собой широкое распространение неучтенной занятости. На функционирование организационных структур рынка существенное влияние оказывает также сокращение занятости, увеличение разрыва между регистрируемой и общей безработицей, усиление внутрирегиональной дифференциации уровней безработицы, увеличение сроков безработицы. Эти особенности рынка труда служат основаниями для

формирования целеориентирующих установок деятельности службы занятости в виде достижения большей мобильности, оперативности, повышения уровня информатизации деятельности, повышения качества переподготовки рабочей силы. Реализация этих объективно необходимых тенденций сдерживается недостаточными финансовыми основаниями деятельности службы занятости, особенно в регионах, где средства на переподготовку рабочей силы сократились за последние годы в несколько раз.

Общие принципы функционирования организационных структур рынка труда определяются динамическим взаимодействием и мобильностью, осуществляемой на уровне наемного труда, предпринимательства, самозанятости и безработицы. Организационные структуры рынка труда ориентированы на процесс реструктуризации занятости, происходящей под влиянием формирования корпоративной, групповой и индивидуальной частной собственности.

Функциональные особенности организационных структур на российском рынке труда обусловлены также спецификой занятости и безработицы среди молодежи.

Организационные структуры найма рабочей силы существовали с древнейших времен. Тенденциями их развития являлись усложнение требований к работнику, вытекающие из развивающихся представлений о человеке, накапливающихся в философии, социологии, экономической теории. Развитие системы найма происходило в тесной связи с эволюцией научно обоснованной системы отбора и обучения персонала. Тенденцией развития организационных структур рынка труда является достижение все большей полифункциональности, сочетающей подбор, найм персонала, а также обучение работников в соответствии с потребностями предприятия.

Функционирование структур найма на рынке труда осуществлялось на коммерческих основаниях за счет средств работодателей, средств соискателей вакансий, за счет средств государственного бюджета, средств частных коммерческих фондов. Тенденцией развития структур найма является их

финансовая зависимость от совместных фондов, образуемых государством, союзами предпринимателей. В экономически развитых странах службы найма рабочей силы все в большей степени переходят под финансовый и организационный контроль объединений работодателей, государственных и негосударственных структур включаются в различные социально-экономические программы.

В концептуальном плане деятельность организационных структур рынка труда определялась развитием теорий экономической социологии и психологии, экономико-политических учений об отношении к работнику, социальной ответственности государства, а также теории организации и систем в экономике.

Важную роль в регуляции рынка труда играют посреднические структуры найма в виде государственной службы занятости, частных агентств. Организационный механизм функционирования службы занятости включает взаимодействие структур различного уровня, таких, как департамент, администрация края, области, Министерство труда и социального развития, комитет по труду и социальным вопросам областной Думы, комитет по экономике при областной администрации, которые опосредуют непосредственное взаимодействие посредников найма и подбора персонала, соискателей вакансий и нанимателей.

Повышение эффективности работы службы занятости тесно связано с ориентацией на социологические показатели. Исследования показывают, что значительная доля безработных, обратившихся в службу занятости, обусловлена сокращением персонала на иностранных или совместных предприятиях, средних или малых, ориентированных преимущественно на привозное сырье. Следует отметить сдвиг в отраслевой структуре заказчиков рабочей силы, среди которых производители преобладают над импортерами. Наибольшее количество вакансий приходится на специалистов в области продаж, главных бухгалтеров, финансовых аналитиков, финансовых директоров, специалистов банковского дела. Увольнение с последующим обращением в службу занятости в наибольшей степени затрагивает

специалистов низкой и средней квалификации и в меньшей степени - высококвалифицированных. Деятельность служб занятости должна строиться с учетом социального портрета безработного, включающего половозрастную характеристику, срок отсутствия работы, профессиональную характеристику, семейное положение, уровень образования, причины обращения в службу занятости, субъективные ожидания в отношении к вакансиям.

В структуре найма рабочей силы можно выделить снижение возрастного критерия и увеличение роли квалификации и опыта соискателя вакансий.

Важную роль в реализации организационного механизма найма за последние годы реформ играют частные агентства по найму, для прогнозирования деятельности которых необходимо выявление социологических характеристик. В социолого-экономическом плане их функционирование почти не исследовано на российском рынке труда. С целью выяснения отношения соискателей вакансий к деятельности частных агентств автором было проведено социологическое исследование. Методом анкетирования было обследовано 200 человек, выборка составила 15% от общего числа соискателей вакансий в исследуемых структурах.

Исследование выявило множественные характеристики установки соискателей вакансий по отношению к частным агентствам.

Установка соискателей вакансий по отношению к частным агентствам складывается из нескольких факторов. Подгруппа соискателей, нашедших работу при помощи агентств, оценила как "средние" по степени удовлетворенности такие показатели, как время, затраченное на поиск вакансий, соответствие вакансий ожиданиям соискателей, подбор работодателей (по типу собственности, размеру предприятия), эффективность деятельности агентства в сопоставлении с собственным поиском работы, а также доверие к частным агентствам. Ниже средней получили оценку такие показатели, как информационная база агентства, размер и справедливость оплаты услуг агентства.

В подгруппе соискателей, не нашедших работу при помощи агентств "средние оценки получили такие факторы, как "время, затраченное на поиск вакансий", "тип работодателей, сотрудничающих с агентством". Ниже среднего уровня получили оценку факторы соответствия вакансий ожиданиям соискателя, информационная база агентства, размер и справедливость оплаты, взимаемой за услуги. Различия между группами соискателей выразились при оценке степени удовлетворенности работой агентств, оценке эффективности деятельности посреднических служб по сравнению с самостоятельным поиском рабочего места, оценке доверия к частным агентствам.

Результаты исследования позволяют сделать выводы о существовании по крайней мере двух групп факторов, нуждающихся в коррекции. При регуляции деятельности посреднических структур на рынке труда. Первая группа факторов - информационно-технологическая - связана с недостаточностью и разрозненностью информационной базы структур найма. Это снижает эффективность подбора персонала, что, в свою очередь, закладывает временной лаг в развитие экономики. В условиях информационной неопределенности квалифицированные специалисты и работодатели не могут найти друг друга. Необходим организационный механизм найма, сочетающий подвижность и заинтересованность частных структур с регулированием подбора персонала на уровне государственных программ. Другим фактором оптимизации структур найма является социальная регуляция. Исследование показало низкую степень доверия соискателей обеих групп как к государственной службе занятости, так и к частным агентствам. Это означает, что без принятия регулятивных мер на рынке труда в ближайшие годы будет преобладать стихийное движение рабочей силы и найм, ориентированный преимущественно на самостоятельный поиск работы индивидом (с учетом личной информированности, личных взаимосвязей с работодателями и т.п.). В условиях кризисной экономики подобное "распыление" трудового потенциала недопустимо. В качестве превентивной меры необходим контроль

за деятельностью частных агентств, направленный на борьбу с криминализацией, мошенничеством структур найма.

Организационный механизм на уровне государственного регулирования рынка труда складывается из нескольких направлений, к которым относится прежде всего определение социальных приоритетов политики на рынке труда, способствующей преодолению диспропорций, возникших на рынке труда, способствующей преодолению диспропорций, возникших на рынке труда в переходный период, минимизации социально-экономических негативных последствий безработицы и росту мобильности и конкурентоспособности рабочей силы.

В условиях переходного периода объектами государственного регулирования являются скрытая безработица, невыплата заработной платы, скрытые формы занятости, трудовые отношения, стратегия сохранения и обновления рабочих мест.

Исследование позволяет сделать вывод о правомерности совмещения принципов и приоритетов государственной политики занятости с приоритетами инвестиционной и структурной политики, на основе выявления отраслевых и региональных приоритетов в создании новых и сохранении эффективных рабочих мест.

Объектом государственного регулирования в переходной экономике является формирование цены труда, поскольку повышение эффективности производства и достижение конкурентоспособности на российских предприятиях часто сопряжено со снижением заработной платы, что в масштабах всей страны обуславливает повышенную трудовую мобильность, увеличение вторичной занятости и создает напряженность на рынке труда. Экономическими последствиями являются сокращение платежеспособного спроса, негативно влияющего на производство и занятость.

Важным направлением государственного регулирования рынка труда является преодоление региональной дифференциации занятости, порождающей большую социальную напряженность. Организационные меры

при этом включают поддержку депрессивных районов на уровне федеральных программ.

Государственная политика занятости в переходный период должна строиться на основе поддержки предприятий, создающих рабочие места, посредством налоговых, кредитных рычагов. Организационными механизмами воздействия государства на экономическое поведение предприятий, сохраняющих рабочие места в условиях реструктуризации, являются институционально-правовые структуры.

При определении государственных приоритетов политики занятости необходимо исходить из общенациональных интересов. На организационном уровне это определяет построение стратегий, поддерживающих развитие отраслей, отстающих от мирового уровня но имеющих значение для развития внутреннего рынка, в частности, автомобильной, легкой и пищевой промышленности, машиностроения и т.п., посредством мер тарифного и нетарифного регулирования, мер протекционизма, направленных на сохранение имеющихся и расширение новых рабочих мест.

Ведущими критериями при определении приоритетов государственной политики занятости являются показатели, характеризующие социальную напряженность. В методологическом плане такой вывод вытекает из системного подхода, разработанного Т.Парсонсом. Рост социальной напряженности затрагивает наиболее важные признаки функционирования целостной социально-экономической системы, в которую включен рынок труда.

Организационным механизмом непосредственного воздействия государства на рынок труда является государственная служба занятости. Среди проблем службы занятости переходного периода необходимо отметить отсутствие оперативности в трудоустройстве населения, недостаточность информационной базы, дефицит средств, выделяемых как на поддержку безработных, так и на переобучение, невыполнение федеральной программы занятости.

Государственная политика занятости должна иметь комплексный, системный характер в силу ее включенности в социально-экономическое развитие в целом. В организационном аспекте реализация программ регулирования занятости включает создание правовых основ, экономических условий для сохранения рабочих мест, развития кадрового потенциала, проведение регулятивных мер на отечественном рынке с целью повышения конкурентоспособности рабочей силы, осуществление мер по формированию эффективной структуры занятости.

Основными факторами экономической деятельности предприятий, влияющими на состояние рынка труда, является реструктуризация, приводящая к сокращению персонала либо расширению рабочих мест в связи с потребностью в кадрах другой квалификации, банкротства, поиск новых конкурентоспособных стратегий, сопровождающийся изменениями кадровой структуры, финансовые трудности, приводящие к хроническим задержкам заработной платы и увольнению персонала, снижение экономической эффективности, приводящее к сокращению заработной платы и необходимости для работников вторичной занятости.

Распределение рабочей силы и рабочих мест зависит от отраслевой принадлежности предприятий. В переходной российской экономике факторы движения рабочей силы по отраслям связаны как с индивидуально-профессиональными характеристиками, включающими квалификацию, удовлетворенность работой, территориальную близость работы от места жительства, личные потребности работника (в получении дополнительного образования, в профессиональном росте и т.п.), так и с факторами экономико-технологического рода (изменение техники и технологии, освоение новых рынков и т.п.). Динамика рабочих мест определяется преимущественным типом стратегии предприятия, в соответствии с которой правомерно выделить группы предприятий, создающих рабочие места, и группы предприятий, сокращающих рабочие места. Стратегия создания либо сокращения рабочих мест на российских предприятиях тесно коррелирует с мотивационными ожиданиями, объемами выпускаемой предприятиями

продукции, обновлением ассортимента, загрузкой рабочей силы, оплатой труда, инвестиционной активностью. Это позволяет сделать вывод о том, что стратегия регуляции рынка труда должна ориентироваться на показатели экономической деятельности предприятий с целью прогнозирования мобильности рабочей силы и ситуации, складывающейся на рынке труда.

Особенностью предприятий России переходного периода является их трудоизбыточность, обусловленная необходимостью сохранения профиля предприятий, проведения инновационной политики, изменения технологии и номенклатуры. Это позволяет сделать вывод о том, что прогноз ситуации на рынке труда не следует делать на основе лишь одного типа параметров деятельности предприятий. Обусловленность трудоизбыточности предприятий объективными факторами, связанными с сохранением и развитием производства, требует более дифференцированного подхода к этому явлению в системе государственной политики занятости.

Фактором, определяющим выход работников на вторичный рынок труда, является снижение эффективности работы с кадровым составом на российских предприятиях, что приводит к снижению профессионально-квалификационного уровня работников, особенно управленческого звена. Опыт развитых стран свидетельствует о плодотворности взаимодействия государства и корпоративных структур в области повышения качества рабочей силы и снижения безработицы на основе участия корпораций в программах, проводимых государством. Организационным механизмом повышения качества рабочей силы с целью предотвращения роста безработицы является также принятие частно-государственных программ, переквалификация и подготовка кадров, управляемая промышленными структурами. Кризисное положение российских предприятий обуславливает резкое снижение средств, выделяемых на развитие персонала. В то же время наблюдается рост негосударственных образовательных учреждений, стихийная деятельность которых в значительной степени обуславливает "перепроизводство" специалистов. Это повышает актуальность взаимодействия государственных и негосударственных структур.

При разработке стратегии развития организационных структур рынка труда автор исходит из системного подхода, согласно которому функционирование рынка труда включено в целостную социально-экономическую систему и подчиненно ее законам развития. Рабочее место и функционирование, движение рабочей силы на рынке труда рассматривается как элемент не только экономического поведения индивида, но как важнейший компонент целостного образа жизни, рассмотренного через призму понятий и социальных, и экономических наук.

Развитие организационного механизма рынка труда требует многоаспектного изменения принципов управления обществом в целом. На государственном уровне необходима широкая система мер антикризисного характера, являющихся объективными основами развития производства, сохранения и расширения рабочих мест. В организационном плане на государственном уровне осуществляются: 1) меры, направленные на развитие экономики в целом, 2) меры, направленные на развитие системы рабочих мест, обеспечение роста занятости, 3) меры совершенствования организационного механизма рынка труда с целью повышения эффективности занятости, 4) меры, направленные на поддержку безработных, 5) меры, направленные на снижение социальной напряженности, 6) меры, направленные на оптимизацию самих организационных структур рынка труда.

Система поддержки безработных должна быть динамичной в соответствии с изменением социально-экономической ситуации. Наряду с системой выплат пособий по безработице целесообразно, с учетом опыта многих стран, ввести систему страхования на случай безработицы таким образом, чтобы выплата пособий и поддержка безработных определялась бы только взносами в страховой фонда и не зависела бы от произвола чиновников. Система страхования должна иметь ограничения на использование средств фонда, при которых активная и пассивная политика на рынке труда должны иметь различные финансовые источники. Следует также принять меры по ужесточению контроля за целевым использованием средств

фонда, недопустимости их перевода в ценные бумаги, перевод в коммерческие структуры и т.п. Активная политика на рынке труда должна проводиться государством, поскольку требует значительных вложений в создание системы рабочих мест. Однако переквалификация, обучение персонала целесообразно проводить как за счет государственных источников финансирования, так и за счет привлекаемых средств работодателей. В организационном плане этот аспект политики на рынке труда должен быть основан на взаимодействии - "государство - предприятия".

Оптимизация пассивной политики на рынке труда может быть достигнута за счет введения на общегосударственном уровне обязательного страхования для всех работающих в течение всего периода занятости. Целесообразным в условиях переходной экономики является создание на добровольной основе негосударственных фондов страхования.

Организационный механизм управления средствами фондов должен быть трансформирован с целью обеспечения более активного участия в управлении организаций работодателей, самих работников, общественности, достижения большой коллегиальности в принятии решений об использовании средств на осуществление политики на рынке труда.

Совершенствование организационного механизма рынка труда в переходный период должно быть направлено на регуляцию трудовой мобильности. Важной мерой является регуляция межотраслевой дифференциации заработной платы. Организационные меры по регуляции оплаты труда должны касаться в первую очередь, предприятий текстильной, легкой промышленности, а также значительной части предприятий черной металлургии, нефтехимической промышленности, машиностроении, ряде других отраслей.

Проблемы занятости целесообразно рассматривать в качестве приоритетных в структуре различных направления экономической политики, в частности, инвестиционной, а также при решении проблем межрегионального взаимодействия. Под углом зрения проблем занятости необходимо решать проблемы поддержки и создания инвестиционной

привлекательности для различных форм хозяйствования, в частности, для малого бизнеса, сферы услуг.

При разработке стратегии воздействия на рынок труда необходимо исходить из принципа взаимосвязи состояния рынка труда, структуры занятости и развития различных секторов экономики. Программы развития приоритетных отраслей должны быть согласованы соответствующими программами регуляции занятости, обеспечивающими приток рабочей силы. Эти меры требуют активации регулирующей функции государства, региональных, муниципальных властей.

Важным направлением развития организационного механизма рынка труда является регулирование региональных рынков, что имеет первостепенную значимость для регионов с деформацией структуры населения, односторонней специализацией, с большой долей предприятий-банкротов. Оптимизация организационного механизма в этом направлении требует создания более эффективной системы межрегионального взаимодействия.

Регулирование рынка труда требует реформирования службы занятости в социально-организационном, информационном, экономико-финансовом аспектах.

Оптимизация организационного механизма рынка труда требует развития соответствующей нормативно-правовой базы. В настоящее время программы регулирования занятости и рынка труда часто не подкреплены соответствующим законодательством. Нормативное регулирование должно проводиться по следующим направлениям: 1) создание нормативной базы, определяющей деятельность организационных структур рынка труда, 2) создание нормативной базы, определяющей экономическую деятельность в областях, косвенно воздействующих на рынок труда.

Первоочередной задачей нормативного регулирования является развитие законодательства, направленного на снижение социальных негативных последствий безработицы, оптимизацию поддержки безработных. Необходимы поправки к законодательству, дающие более определенную

трактовку самого понятия безработицы и занятости, определяющие статус безработного. Необходимо также более четкое определение понятия "подходящая работа", а также более четкие регулятивы прав и обязанностей посреднических структур найма, действующих на рынке труда. Применительно к организационным структурам необходимо развитие законодательства, направленного на оптимизацию социально-экономической оценки результатов их деятельности на рынке труда, оптимизацию форм их материального стимулирования.

Важным направлением регуляции рынка труда является совершенствование трудового законодательства, направленного на оптимизацию экономико-технологических, социальных характеристики труда с целью достижения большей социальной защищенности работника, оптимизации трудовой мобильности.

Совершенствование организационного механизма рынка труда требует создания законодательной базы для оптимизации процесса принятия решений в русле социального партнерства.

ЛИТЕРАТУРА

1. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. М., 1999.
2. Акулов В., Рудаков М. Республика Карелия - деформация регионального рынка труда.// Человек и труд, № 5, 1998.
3. Алькема В. Некоторые пути совершенствования подготовки менеджеров производственной сферы.// Пробл.теор. и практ.упр., № 3, 1998.
4. Андропов В.В. Регулирование занятости в Германии: история и современность.// Труд за рубежом, № 1, 1999.
5. Анисимов В.В., Макеев В. Правовая база социального компромисса.// Человек и труд, № 1, 1998.
6. Бабич А. Социальные программы предприятий.//Экономист, № 2, 1999.
7. Балашов Ю.К. Обучение предпринимательству и формирование предпринимательской культуры в странах с развитой рыночной экономикой.//Труд за рубежом, № 4, 1998.
8. Бараненкова Т. Состояние региональных рынков труда РФ и проблемы их регулирования.//Пробл.теор. и практ.управ., № 4, 1998.
9. Батьковский А., Попов С. Приемы мотивации к труду и профессиональному росту.//Пробл.теор. и практ.управ., № 1, 1999.
10. Баканов Е. И др. Как оценить работу городских и районных подразделений службы занятости.// Человек и труд, № 5, 1998.
11. Браччи Дж. Новые формы занятости и информационные технологии.// Вопросы экономики, № 2, 1998.
12. Борисов В., Козина И., Тартковская И. Проблема шахтерской безработицы.//Вопросы экономики, № 2, 1998.
13. Бочарников А. Твердая почва "Серебряного бора".// Человек и труд, № 1, 1998.
14. Бунина М.К. Национальная экономика. М., 1997.

15. Вальвей У., Зика Г. Служит ли социальная защита препятствием на пути занятости?// Труд за рубежом, № 3, 1998.
16. Виленский А., Домнина И. Система социальной поддержки населения: уроки кризиса и региональный опыт.//Вопросы экономики, № 2, 1999.
17. Волгин Н.А. Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем. М., 1998.
18. Воронцова А. Предприятия малого бизнеса и соблюдение прав работников.// Человек и труд, № 6, 1998.
19. Верховин В.И. Экономическая социология. М., 1998.
20. Гаврилов А. Кадровое обеспечение инновационного механизма управления экономикой.// Экономист, № 4, 1999.
21. Галаева Е. Что важнее: заработная плата или занятость.//Человек и труд, № 11, 1998.
22. Гани В. Опыт подготовки менеджеров в Московском государственном горном университете.// Пробл.теор. и практ.управ., № 1, 1998.
23. Гардиан М. Высокая квалификация специалистов - путь к успеху реформ.// Пробл.теор. и практ.управ., № 1, 1998.
24. Голубев М. Вклад Москвы в изменения курса реформ.// Пробл.теор. и практ.управ., № 3, 1998.
25. Гужвин А. Роль межрегиональных ассоциаций в развитии сотрудничества регионов.// Пробл.теор. и прак.управ., № 6, 1998.
26. Дорогов Н. Обоснование выбора экономической стратегии региона.// Пробл.теор. и прак.управ., № 3, 1998.
27. Дунаева Н. Молодежь на рынке труда.//Вопросы экономики, № 1, 1998.
28. Дуракова И. Профессиональные испытания при найме, немецкая версия.// Человек и труд, № 12, 1998.
29. Дуткевич П. Организация системы страхования от безработицы в Канаде.// Пробл.теор. и прак.управ., № 2, 1998.

30. Заславский Н. К новой парадигме рынка труда.//Вопросы экономики, № 2, 1998.
31. Каталина В., Рыжикова З. Неполная занятость в России.//Вопросы экономики, № 2, 1998.
32. Капелюшников Р. Движение рабочей силы и рабочих мест в российской промышленности.//Вопросы экономики, № 2, 1998.
33. Катульский Е. Основные направления государственной политики на российском рынке труда.//Человек и труд, № 1, 1998.
34. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости.//Вопросы экономики, № 5, 1999.
35. Кистанов В. Система территориального регулирования.//Экономист, № 2, 1999.
36. Конторович В. Новые предпринимательские структуры и восстановление экономики России.// Пробл.теор. и практ.управ., № 3, 1999.
37. Костин Л. По поводу некоторых понятий теории рынка труда.// Человек и труд, № 12, 1998.
38. Котляр А. О принятии рынка труда.// Вопросы экономики, № 1, 1998.
39. Красинец Е., Тюрюканова. Интеллектуальная миграция.// Экономист, № 3, 1999.
40. Кузьмин С. Узловые аспекты управления занятостью и инвестиционная политика в России.// Пробл.теор. и практ.управ., № 4, 1998.
41. Лексин В., Швецов А. Общероссийская реформа и территориальное развитие.//Рос.эконом.журн., № 4, 1999.
42. Лисицын А. Необходимо гибкое сочетание интересов регионов и центра.// Пробл.теор. и практ.управ., № 3, 1999.
43. Лукьянова Г.И., Цысина Г.А. Регулирование рынка труда в промышленно-развитых странах.// Труд за рубежом, № 1, 1997.
44. Лучкина Л.С. Проблемы социальной защиты населения и прожиточный минимум: опыт стран Центральной и Восточной Европы.//Труд за рубежом, № 2, 1998.

45. Магомедов Ш. и др. Государственное регулирование рыночной экономики.//Экономист, № 8, 1999.
46. Магура М.И. Поиск и отбор персонала.//Управление персоналом, №№ 1-2, 1998.
47. Магура М.И. Создание системы управления персоналом организации.//Управление персоналом, № 7, 1997.
48. Макаров В. Государство в российской модели общества.// Пробл.теор. и практ.управ., № 1, 1999.
49. Маслов Е.В. Управление персоналом организации. Новосибирск, 1999.
50. Малышев Ш. Занятость северян - проблема федеральная.// Человек и труд, № 11, 1998.
51. Малютина Н.Н., Самойлова Р.М. Мониторинг рынка труда в США.// Труд за рубежом, № 1, 1997.
52. Матрусова Т.Н. Механизм государственного управления рынком труда в Японии.// Труд за рубежом, № 1, 1997.
53. Махотаева М., Николаев М. Формирование экономической политики на региональном уровне.//Вопросы экономики, № 9, 1999.
54. Меньшикова О. Заработная плата или "пособие по труду"?// Вопросы экономики, № 1, 1998.
55. Михальски Т. Услуги как стратегический выбор глобально действующих предприятий.// Пробл.теор. и практ.управ., № 3, 1998.
56. Моисеенко Н. И др. Опыт отбора и обучения профессиональных антикризисных управляющих.// Пробл.теор. и практ.управ., № 1, 1999.
57. Московская А. Избыточная занятость на промышленных предприятиях России.// Вопросы экономики, № 1, 1998.
58. Монусова Г.А. Промышленные рабочие в России: адаптация, дифференциация, мобильность.// Соц. журнал, №№ 1-2, 1998.
59. Некипелов Д.С. Частные агентства по трудоустройству на рынке труда.// Труд за рубежом, № 1, 1999.

60. Никифорова А.А. Нестандартные формы занятости и режимы рабочего времени (опыт стран с рыночной экономикой).//Труд за рубежом, № 1, 1999.
61. Никифоров А., Лубков А. Основные направления реформирования заработной платы.//Экономист, № 4, 1999.
62. Никольская Г.К. Государство и регулирование рынка труда: опыт США.// Труд за рубежом, № 2, 1997.
63. Новый закон о занятости необходим как воздух.//Человек и труд, № 12, 1998.
64. Овчарова Л.Е., Турунцев, Корчагина И. Бедность: где порог?//Вопросы экономики, № 2, 1998.
65. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Митрофанов Н.Г. Рынок труда и социальное партнерство, М., 1998.
66. Основные направления реформ трудовых отношений в Российской Федерации (проект).// Вопросы экономики, № 2, 1998.
67. Парнонс Т. Понятие общества: компоненты и их взаимодействие - отношение. М., 1993, Т.1, Вып.2.
68. Павленков В.А. Рынок труда. М., 1992.
69. Полевина Т. Как в наукограде справляются с безработицей?// Человек и труд, № 11, 1998.
70. Пономарев М. Особенности государственного управления в автономных округах.// Пробл.теор. и практ.управ., № 1, 1998.
71. Покрытан П. Формирование организационных структур на рынке труда.// Экономист, № 3, 1998.
72. Попков Ю.В., Костюк В.Г., Ушаков В.Д. Кризис занятости в агломерации малого города; социологическая экспертиза. Новосибирск, 1998.
73. Приоритеты и механизмы экономической политики России в кризисный период.// Экономист, № 5, 1999.
74. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации. М., 1998.
75. Прокопов Ф. Безработица в переходной экономике России.// Человек и труд, № 1, 1998.

76. Прокофьев С., Воронов С. Инвестиционная политика правительства Саратовской области.// Пробл.теор. и практ.управ., № 3, 1998.
77. Плышевский Б. Социально-экономические последствия движения к рынку.// Экономист, № 8, 1999.
78. Реймаров Г.А. Автоматизированная система комплексной оценки руководителей и специалистов энергопредприятий и опыт ее использования в атомной энергетике, Сб.докл.совещания РАО ЕЭС, СПб., 1997.
79. Рекруты и рекрутеры.// Человек и труд, № 12, 1998.
80. Римашевский Н. Либерализм и социальные гарантии в условиях переходной экономики.// Пробл.теор. и практ.управ., № 1, 1999.
81. Радаев В.В. Экономическая социология, М., 1998.
82. Ржаницына О. Женский труд: дискриминация усиливается.// Человек и труд, № 5, 1998.
83. Руднева Л. Как повысить эффективность обучения управленческих кадров.// Пробл.теор. и практ.управ., № 2, 1998.
84. Рынок труда и социальная политика в Центральной и Восточной Европе: переходный период и дальнейшее развитие.// Под ред. Н.Барра, М., 1977.
85. Сабирьянова К. Микроэкономический анализ динамических изменений на российском рынке труда.// Вопросы экономики, № 1, 1998.
86. Саликова Н. Рынки труда и учебных услуг.//Чел. и труд, № 6, 1988.
87. Седлак М. Тенденции развития секторальной структуры экономики.//Пробл.теор. и практ.управл., № 4, 1998.
88. Селитренников Л., Прещевский Ю. Постановка целей государственного регулирования - основа экономической политики.//Пробл.теор. и практ.управл., № 3, 1998.
89. Семенов А. Приоритеты политики занятости в России. //Пробл.теор. и практ.управл., № 3, 1998.
90. Силаев И. О концепции преобразований в российском обществе.// Пробл.теор. и практ.управл. № 3, 1999.

91. Симагин Ю. Об оценках масштабов дополнительной занятости населения.// Вопросы экономики, № 1, 1998.
92. Смирнов С., Исаев Н. Социальная политика: новый курс.//Вопросы экономики, № 2, 1999.
93. Смирнов С. Поддержка российского предпринимательства.//Вопросы экономики, № 2, 1999.
94. Слезингер Г.Э. Стимулирование занятости в Германии.//Труд за рубежом, № 4, 1997.
95. Служба занятости Подмосковья без ссылок на объективные трудности.//Человек и труд, № 1, 1998.
96. Смирнов С. Отраслевая структура занятости: анализ изменений.//Человек и труд, № 1, 1998.
97. Сорокина В. Государственное регулирование малого бизнеса: опыт Великобритании.//Пробл.теор. и практ.управл., № 2, 1998.
98. Спиридонова Г., Лылова О. Сдвиги в системе профессиональной подготовки молодежи.// Вопросы экономики, № 1, 1998.
99. Соколова Г.Н. Экономическая социология. Минск, 1988.
100. Сорокина В. Государственное регулирование малого бизнеса: опыт Великобритании.// Пробл.теор. и практ.управл., № 2, 1998.
101. Табор А. Роль гражданских организаций в управлении обществом.//Пробл.теор. и практ.управл., № 1, 1998.
102. Талауликар Т. Принцип социальной и этической полезности в управлении предприятием.//Пробл.теор. и практ.управл., № 3, 1999.
103. Темницкий А.Л., Бессокирная Г.П. Вторичная занятость и ее социальные последствия.//Социс, № 5, 1999.
104. Ткаченко А.А., Яновская Ю.М. Рынок труда и занятость в Швеции.//Труд за рубежом, № 4, 1997.
105. ткаченко А.А., Яновская Ю.М. Рынок труда в США: тенденции 1995-1996 гг. и прогноз до 2005 г.// Труд за рубежом, № 2, 1997.
106. Ткаченко А.А., Яновская Ю.М. Занятость и реформа социальной защиты ("Голландская модель").//Труд за рубежом, № 4, 1998.

107. Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. М., 1995.
108. Хвойка П. Финансовый контекст приватизации и реструктуризации в странах Центральной и Восточной Европы. // Пробл.теор. и практ.управл., № 2, 1998.
109. Ходжабабян В. Управление миграционными процессами в республике.// Пробл.теор. и практ.управл., № 3, 1998.
110. Хоккапен Т. Практический опыт реструктуризации российских предприятий.// Пробл.теор. и практ.управл., № 6, 1998.
111. Фоломьев А., Ревазов В. Инвестиционный климат режимов России и пути его улучшения.// Вопросы экономики, № 9, 1999.
112. Царцидзе М. Между неэффективной занятостью и безработицей.// Человек и труд, № 5, 1998.
113. Четвернина Т., Лакунина Л. Напряженность на российском рынке труда и механизм ее преодоления.// Вопросы экономики, № 2, 1998.
114. Четвернина Т.Я. Применимость зарубежного опыта при разработке системы страхования от безработицы в России.// Труд за рубежом, № 1, 1998.
115. Чекменев А. Профсоюзы меняются, но их задачи остаются неизменными.// Человек и труд, № 11, 1998.
116. Чудинов А. Реиндигинг экономики угледобывающих городов.// Человек и труд, № 5, 1998.
117. Шамхалов Ф. О государственной поддержке предпринимательства в России.// Пробл.теор. и практ.управл., № 2, 1998.
118. Шаронов А., Ильин И. Формирование системы государственных минимальных социальных стандартов.// Экономист, № 1, 1999.
119. Шестакова Е.Е. Формирование системы страхования по безработице (использование западного опыта государствами с переходной экономикой).// Труд за рубежом, № 4, 1998.
120. Щетинина А.А. Роль Министерства труда США в разработке и реализации политики в социально-трудовой сфере.// Труд за рубежом, № 2, 1997.

121. Щиборщ К.В. Принципы построения системы материального стимулирования на предприятии.// Управление персоналом, № 1, 1998.
122. Шишков Ю. Экономическая роль государства в современном мире.// Экономист, № 1, 1999.
123. Яковлев Р. Усиление госрегулирования заработной платы: необходимость, направления и меры.// Рос.экон.журн., № 3, 1999.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Анкета 1 опроса, проводимого в исследуемых агентствах:

№№ п/п	Вопросы	Ответы Если-"Да"- пишите-1 "Нет"- 2 "Не знаю"- 3
1	Без работы Вы больше шести месяцев?	
2	Вы первый раз обращаетесь в агенство по найму?	
3	Вас устраивало Ваше прежнее место работы?	
4	Доверяете ли Вы государственной службе занятости?	
5	Доверяете ли Вы частным агенствам по найму?	
6	Вы (намерены найти) нашли себе работу с помощью этого агенства?	
7	Если Вы нашли работу, то эта работа Вам по душе?	
8	Ваши знакомые (близкие) посоветовали Вам обратиться в агенство?	
9	Много ли времени Вы потратили на поиски подходящей работы?	
10	Много ли времени, по-вашему, тратит агенство на поиск вакансии?	
11	Справедливо ли агенство взимает деньги за поиск вакансии?	
12	Удовлетворены ли Вы размером оплаты за услугу?	
13	Устраивает ли Вас информационное пространство агенства?	
14	Устраивает ли Вас тип работодателя, сотрудничающих с агенством?	
15	Удовлетворены ли Вы работой агенства?	

Было исследовано 200 человек, которые подали заявку на поиск работы в данных агентствах по найму. Выборка составила примерно 15% от общего числа соискателей вакансий в этих агентствах. Данные исследования были обработаны и послужили эмпирической базой диссертации (см. табл. на стр.57)

Список агентств по найму:

- 60 чел. — 1. KORN/FERRY INTERNATIONAL, г.Москва;
- 20 чел. — 2. Альф — агентство, г.Москва;
- 15 чел. — 3. ЕВРОСПАН, г.Москва;
- 15 чел. — 4. Русская Кадровая Ассоциация, г.Москва;
- 15 чел. — 5. Консультативная фирма “ФАКТОР” , г.Москва;
- 10 чел. — 6. Стафф Агентство, г.Москва;
- 10 чел. — 7. ПЕРСОНАЛ АГЕНСТВО, г.Москва;
- 10 чел. — 8. Центр подготовки персонала, г.Москва;
- 10 чел. — 9. Кадровый центр “БИФАЙТЕР” , г.Москва;
- 10 чел. — 10.Кадровое агентство “Консул” , г.Москва;
- 10 чел. — 11.АГЕНСТВО ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ, г.Москва;
- 5 чел. — 12.Компания “Интерстронг” , г.Москва;
- 5 чел. — 13.Бон — проект, г.Москва;
- 5 чел. — 14.Кадровый клуб, г.Москва;