

05. – ЭКОНОМИКА ТРУДА

УДК 332.13
ББК 65.046

Чупайда Александр Михайлович,
к. э. н., зав. кафедрой экономики и управления
филиала Поволжской академии государственной службы
им. П. А. Столыпина,
г. Тольятти,
e-mail: tchupaida@yandex.ru

ВЛИЯНИЕ ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО РАСПРЕДЕЛЕНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ НА РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА В РОССИИ

INFLUENCE OF TERRITORIAL DISTRIBUTION OF LABOR FORCES ON THE LABOUR MARKET DEVELOPMENT IN RUSSIA

В статье дается анализ территориального распределения рабочей силы как фактора развития рынка труда России, рассмотрены направления по совершенствованию регулирования территориального распределения рабочей силы. Обосновывается точка зрения на территориальное распределение рабочей силы как сложный процесс, осуществляемый в стихийных и организованных формах, реализующийся в перемещениях работников к рабочим местам и сопровождающийся распространением знаний и инноваций, базирующийся на эффективной реализации трудового потенциала и обеспечивающий повышение уровня жизни работников. Даются рекомендации для проведения региональной политики в сфере трудовых отношений по обеспечению процесса оптимального распределения рабочей силы по территории. Определяются критерии оптимального распределения трудового потенциала.

The article has provided the analysis of territorial distribution of labor forces as a factor of development of a labor market of Russia; and reviewed the trends of improvement of the territorial distribution of labor forces. The point of view on the territorial distribution of labor forces as a complicated process that is carried out in spontaneous and organized forms, and implemented in movements of the workers to workplaces, and accompanied by spreading of knowledge and innovations, and based on effective implementation of the labor potential, and providing for the enhancement of the workers living standards, has been justified. The article provides recommendations for conducting of regional policy in the labor relationship sphere for providing of the process of optimal distribution of the labor forces at the area. The criteria of optimal distribution of the labor potential have been determined.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, воспроизводство рабочей силы, политика занятости, трудовая миграция, распределение рабочей силы, национальные и региональные рынки труда, территориальное распределение рабочей силы, критерии оптимизации распределения, программно-целевой метод регулирования трудовых отношений, локация трудового потенциала, реализация трудового потенциала.

Keywords: social-labor relations, reproduction of labor forces, the policy of employment, labor migration, labor forces distribution, national and regional labor markets, territorial distribution of labor forces, criteria for distribution optimization, program-target method of the labor-management relations regulation, location of labor potential, implementation of labor potential.

Экономический кризис и нарастающий дефицит трудовых ресурсов в России, с одной стороны, и переход к постиндустриальной экономике, сопровождающийся возрастающей ролью человека в социально-экономическом развитии, с другой стороны, диктуют необходимость более глубокого исследования всех фаз воспроизводства рабочей силы, в том числе ее отраслевого и территориального распределения. Процесс территориального распределения и перераспределения рабочей силы в последние годы претерпевает существенные изменения: появляются новые тенденции, формы, расширяется его влияние на развитие рынка труда (в частности, углубляется его дисбаланс). От эффективности регулирования территориального распределения рабочей силы зависят состояние национального и региональных рынков труда, эффективность использования трудовых ресурсов России и скорость движения к инновационной экономике.

В современных условиях государство предпринимает меры по регулированию территориального распределения рабочей силы с целью смягчения его влияния на региональные рынки труда (принимаются программы перераспределения безработных в другую местность, сокращаются квоты на иностранных работников, предлагаются меры целевого распределения части выпускников вузов и др.). Вместе с тем предпринимаемые усилия по сокращению структурных диспропорций на региональных рынках труда при помощи стимулирования процессов трудовой мобильности работников пока не дают ожидаемых результатов¹.

Важнейшей предпосылкой успешного решения задач по обеспечению сбалансированного развития национального и региональных рынков труда России является необходимость научного осмысления новых тенденций

¹ Пономаренко, Е. Прогнозирование ситуации на рынке труда: региональный аспект / Е. Пономаренко // Аудит и финансовый анализ. – 2009. – № 5. – С. 118–120.

и форм территориального распределения рабочей силы, а также выработка четких концептуальных подходов к реализации практических мер по регулированию данного процесса.

Теоретические вопросы исследования рабочей силы и ее воспроизводства рассматривались в трудах классиков экономической теории и экономики труда. Многие авторы подчеркивают острую необходимость разработки теоретических и прикладных аспектов данной проблемы, так как в научной литературе ряд важных дискурсов этой тематики освещен недостаточно полно. Например, на данный момент в условиях перехода России к инновационной экономике специально не исследованы вопросы влияния территориального распределения рабочей силы на развитие рынка труда; не выявлены особенности функционирования институтов и новых форм территориального распределения рабочей силы; слабо разработаны методические подходы и инструменты регулирования данного процесса.

Развитие постиндустриальной экономики, основанной на приоритете человека, знаний и информации, сопровождается определенными закономерностями в территориальном и отраслевом распределении и перераспределении рабочей силы, что связано с качественными изменениями рабочих мест, рабочей силы. Ограниченность в современных условиях традиционного воспроизводственного подхода для оценки территориального распределения рабочей силы создает необходимость использования комплексного методологического подхода. При его применении требуется использование достижений институционального, неоклассического, процессного подходов и концепции человеческого развития, что позволит изучать процессы территориального распределения рабочей силы на стадии постиндустриальной экономики во взаимосвязанности сути данного явления с социально-экономическими факторами, институтами и результатами (для субъектов и сегментов рынка труда).

В частности, с позиций процессного подхода анализ территориального распределения и перераспределения рабочей силы предполагает рассмотрение его как динамичной системы, включающей непрерывную серию взаимосвязанных действий, диктуемых интересами и потребностями субъектов рынка труда². Применение концепции человеческого развития к исследованию названного процесса в современных условиях позволяет установить, что территориальное распределение и перераспределение рабочей силы обеспечивает достижение следующих важнейших принципов человеческого развития: 1) способствует достижению равенства доступа к рабочим местам, сферам деятельности; 2) обеспечивает занятость – поиск рабочих мест, отвечающих потребностям работника, тем самым способствуя росту продуктивности; 3) стимулирует достижение устойчивости и принципа «универсализма человеческих прав»; 4) позволяет расширить возможности работника в процессе принятия решений во всех сферах жизнедеятельности (экономической, социальной, политической). Помимо традиционных экономических функций (достижение необходимого

баланса спроса и предложения на рынке труда, уровня территориальной мобильности; рост производительности труда и др.) территориальное распределение рабочей силы выполняет и такие функции, как развитие человеческого потенциала, диверсификация доходов домохозяйств, распространение знаний и инноваций, обеспечение эффективной аллокации рабочей силы.

На основе развития концептуальных подходов к исследованию территориального распределения и перераспределения рабочей силы в условиях становления постиндустриальной экономики можно рассматривать трактовку понятия «территориальное распределение рабочей силы» в узком и широком смыслах. В узком значении территориальное распределение рабочей силы представляет собой сложившееся размещение рабочей силы по рабочим местам в территориальном пространстве. В широком значении территориальное распределение рабочей силы – это постоянный сложный процесс, реализующийся в перемещениях работников к рабочим местам и сопровождающийся распространением знаний и инноваций, протекающий в стихийных и организованных формах, базирующийся на эффективной реализации трудового потенциала и обеспечивающий повышение уровня жизни работников.

Исследования территориального распределения рабочей силы позволяют выявить и охарактеризовать ряд новых тенденций развития данного процесса: рост многовекторности распределения национальной и интернациональной рабочей силы в контексте формирования международного рынка труда; рост трудовых внутрикорпоративных потоков в ТНК; «диаспоризацию» потоков распределения; дифференциацию территориальных потоков рабочей силы под воздействием НТП и институциональных факторов; виртуализацию, демократизацию и мультикультурализм территориального распределения работников; повышение активности женской рабочей силы в территориальном распределении рабочей силы; институционализацию данного процесса на уровне международного и национального рынков труда и т. п. Выявление данных тенденций и понимание специфики их влияния на рынки труда необходимы на уровне государства для формирования взвешенной политики занятости.

Территориальное распределение и перераспределение рабочей силы осуществляются в условиях глобализации, трансформации и повышения гибкости рынка труда в соответствии с требованиями инновационной экономики. Для выявления взаимосвязи территориального распределения рабочей силы и функционирования рынка труда необходимо рассматривать понятие «развитие рынка труда» как процесс количественных и качественных изменений существующих элементов, субъектов и сегментов рынка труда, вычленение новых элементов, изменений его структуры, происходящих под влиянием разных факторов, в том числе и территориального распределения рабочей силы. При этом в процессе развития рынка труда осуществляется многоуровневое согласование потребностей и интересов субъектов рынка труда с общественными потребностями.

Показатели, характеризующие влияние территориального распределения и перераспределения рабочей силы на развитие рынка труда:

² Севрюкова, Е. Ю. Территориальное распределение рабочей силы в современной России / Е. Ю. Севрюкова, Л. В. Санкова. – Саратов, 2010.

– единичного характера (уровень занятости, заработной платы (местных работников и прибывших), безработицы; доля экономически активного населения; напряженность на рынке труда; период трудоустройства; миграционная нагрузка на вакансии; коэффициент замещения вакансий приезжающей рабочей силой и др.);

– новые интегральные показатели (индекс развития человеческого потенциала, коэффициент совокупного предложения труда, аллокативная емкость рынка труда).

Анализ деятельности формальных и неформальных институтов, регулирующих процесс территориального распределения рабочей силы с выявлением экономической отдачи для субъектов рынка труда, позволяет сделать ряд существенных выводов.

Во-первых, в настоящее время значительную роль в регулировании территориального распределения рабочей силы в российской экономике играют неформальные институты, которые создают большую интенсивность и масштабность потокам иностранных работников на российский рынок труда.

Во-вторых, действующие нормы формальных институтов, призванные сократить трансакционные издержки территориального распределения работников, сопряжены с выгодами и издержками как для общества в целом, так и для отдельных субъектов рынка труда. Например, к выгодам применяемой нормы – легализации процесса территориального распределения работников – можно отнести: расширение формальной и сокращение неформальной занятости прибывающей рабочей силы, увеличение ВВП (ВРП), рост налоговых поступлений от доходов приезжающих работников, сокращение издержек контроля над действием неформальных норм со стороны бизнес-сообщества, создание основ для социальной защиты иностранных работников. Вместе с тем их легализация может приводить к неоднозначным последствиям для субъектов рынка труда (сокращение рабочих мест и снижение уровня заработной платы для местных работников, рост уровня и периода безработицы, усиление напряженности на рынке труда).

В-третьих, формальные институты рынка труда, такие как стандарты защиты занятости, минимальная заработная плата, профсоюзы, социальное партнерство, институты посредничества при трудоустройстве и другие, в настоящее время практически не охватывают иностранных работников, что ведет к консервации сегментов рынка труда с низкими показателями качества трудовой жизни работников.

В-четвертых, квотирование, выступая одной из форм упорядочения процесса территориального распределения работников, имеет свои положительные и негативные последствия для развития рынков труда. К положительным последствиям (выгодам) квотирования для субъектов рынка труда и общества относится: более рациональное территориальное и отраслевое распределение и перераспределение иностранной рабочей силы; снижение напряженности на рынке труда; устранение проблемы «выталкивания» местных работников с рынка труда; более эффективное использование местной рабочей силы. Отрицательные эффекты от введения

данной нормы для рынка труда связаны с недостаточной научной обоснованностью расчетов потребности в иностранной рабочей силе и длительностью процесса документального оформления спроса работодателей на иностранную рабочую силу, что в результате усугубляет структурный дисбаланс на региональных рынках труда. Совершенно очевидно, что квотирование должно носить научно обоснованный характер и учитывать состояние рынков труда.

Возможность осуществлять трудовое перемещение связано с использованием интеллектуального потенциала работника. Основными условиями включения работников в указанную форму распределения являются наличие «вторичной грамотности», владение средствами производства (компьютером, модемом, телефоном). Тенденция реализуется в сфере наиболее востребованных профессий, отвечающих закономерностям развития постиндустриального общества. Однако отсутствие достоверной статистической информации о распространенности данной тенденции затрудняет ее индикацию.

Можно выделить следующие аспекты влияния процесса виртуализации территориального распределения рабочей силы на развитие рынка труда:

1) развиваются реальный и виртуальный рынки труда;

2) возрастает гибкость рынка труда, снижается напряженность на реальном рынке труда, ускоряется инновационный цикл производства;

3) возникают новые формы сегментации реального и виртуального рынков труда;

4) возникают новые взаимосвязи международного, национальных и региональных рынков труда;

5) расширяется неформальный рынок труда, поскольку существенно сужаются возможности контроля над поведением и доходами субъектов рынка труда;

6) формируется специфическая связь спроса и предложения труда, ориентированная на доминирование предложения и спроса на высококвалифицированную рабочую силу;

7) виртуализация территориального распределения работников способствует развитию гибкой вторичной занятости, росту доходов работников;

8) происходит процесс институционализации виртуального перераспределения работников на международном, национальном, корпоративном и индивидуальном уровнях.

Виртуализация территориального распределения рабочей силы расширяет временные и территориальные границы локальных рынков труда, делает их более подвижными.

Но в то же время существуют формы проявления следующих основных противоречий, порождаемых виртуализацией территориального распределения рабочей силы: между снижением трансакционных издержек на рынке труда и ростом рисков для работника и работодателя; между неэффективностью использования человеческого капитала внутри страны (региона) и ростом эффективности его использования в общемировом масштабе; между спросом на труд и ограниченностью его предложения; между фрагментацией национально-го рынка труда и повышением интегрированности меж-

дународного; между эффективностью виртуализации распределения на уровне общества и индивида и др.

Анализ новой тенденции в территориальном распределении рабочей силы позволяет разработать комплекс мер регулирования территориального распределения работников с учетом инновационных и традиционных подходов³.

Анализ рынка труда на основе системы показателей (уровней экономической активности, занятости и безработицы; среднего периода поиска работы; занятости в неформальном секторе; средней номинальной начисленной заработной платы и др.) позволяет сделать ряд выводов о влиянии территориального распределения рабочей силы на развитие современного рынка труда.

Во-первых, наиболее благоприятное состояние рынка труда отмечается в Центральном и Северо-Западном федеральных округах, выступающих центрами притяжения потоков российской и иностранной рабочей силы. Нейтральное положение характерно для рынков труда Приволжского и Уральского федеральных округов. Наименее благоприятная ситуация складывается в Южном и Северо-Кавказском федеральных округах.

Во-вторых, отмечаются многовекторность движения потоков рабочей силы и их различное влияние на рынки труда: а) в межрегиональном распределении рабочей силы преобладают центростремительные направления движения потоков рабочей силы, что отражает наличие в каждом федеральном округе «центров притяжения» рабочей силы – крупных городов с диверсифицированной экономикой и емкими рынками труда. По данным статистики в 2008 г., на Центральный федеральный округ пришлось 32 % всех перемещений трудоспособного населения, на Северо-Западный – 12,6 %, Приволжский – 14,6 %; б) внутрирегиональные перемещения работников преобладают в таких федеральных округах, как Дальневосточный (79 % всех перемещений), Приволжский (86 %) и Сибирский (88 %); в) к перераспределению отечественной рабочей силы присоединяется перераспределение иностранной рабочей силы; г) многовекторный характер межрегионального распределения и перераспределения рабочей силы способствует формированию субрегиональных рынков труда, которые существенно отличаются от региональных. Это способствует выработке рекомендаций по совершенствованию управления территориальным распределением рабочей силы с учетом специфики региональных рынков труда в рамках федеральных округов⁴.

В-третьих, межрегиональное распределение рабочей силы сопровождается появлением непостоянного статуса («плавающего») работников в условиях неустойчивого рынка труда. Это способствует изменению структуры рабочей силы в том или ином регионе с точки зрения постоянных, временных (сезонных) и нелегальных работников.

В-четвертых, возможно ухудшение качественных характеристик предложения труда на региональных

рынках: высокие образовательные и профессионально-квалификационные характеристики российских работников, уезжающих за рубеж, и ухудшение качественных характеристик иностранной рабочей силы, прибывающей на российский рынок труда. Например, в 2008 г. 33,6 % всех выехавших имели высшее образование, 39,2 % – среднее профессиональное, 26,9 % выехавших за границу составляли специалисты, 17 % – руководители, при этом около 40 % всех въехавших в страну работников вообще не имеют профессионального образования.

В-пятых, происходит расширение сегментов неквалифицированного и дешевого труда иностранных работников и консервация структуры спроса на труд в ряде отраслей под влиянием территориального перераспределения рабочей силы (в частности, в строительстве, торговле, сельском хозяйстве), тормозящая прогрессивные структурные сдвиги в экономике. Так, в 2008 г. в сфере строительства были заняты 41 % иностранных работников, в оптовой и розничной торговле и ремонте автотранспорта – 17 %. Заявки работодателей на иностранных неквалифицированных рабочих в 2009 г. увеличились на 1/3 по сравнению с 2008 г. и составили 1 098 729 человек. Несмотря на уменьшение квоты на привлечение иностранной рабочей силы (в 2010 г. разрешения на работу получили 1,9 млн человек, что составляет 49 % от квоты в 2009 г.), сегмент дешевой иностранной рабочей силы на рынке труда остается большим.

В-шестых, формируются препятствия для развития конкуренции иностранных и местных работников на рынке труда; происходит «выталкивание» местных работников с определенных сегментов рынка труда (в том числе теневого) при наличии аналогичных навыков работы у иностранных специалистов.

В концепции территориального распределения рабочей силы миграция играет большую роль. Сильная взаимозависимость (прямая и обратная) между показателями миграционного прироста и безработицы существует на рынках труда Центрального, Сибирского и Дальневосточного федеральных округов. Сильная взаимозависимость между показателями миграционного прироста и среднемесячной начисленной заработной платой наблюдается на рынках труда Северо-Западного, Сибирского, Дальневосточного (прямая связь) и Центрального, Южного (обратная связь) федеральных округов. Полученные результаты можно частично объяснить сегментацией рынка труда (малоквалифицированная приезжающая рабочая сила выполняет работы, менее привлекательные для местных работников)⁵.

Применяемые на региональных рынках труда антикризисные меры по снижению напряженности, в том числе регулирование в сфере территориального распределения рабочей силы (снижение квоты на иностранных работников, стимулирование межрегиональной мобильности, открытие портала «Работа в России» и др.), должны придать динамичность процессу территориального перераспределения рабочей силы, снизить диспропорции на региональных рынках труда.

³ Николаева, Д. Россияне работают как нанятые / Д. Николаева, А. Шаповалов // Коммерсант. – 2008. – 31 марта.

⁴ Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.gks.ru (дата обращения: 24.01.2011).

⁵ Минздравсоцразвития России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.minzdravsoc.ru (дата обращения: 24.01.2011).

ЛИТЕРАТУРА:

1. Минздравсоцразвития России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.minzdravsoc.ru.
2. Николаева, Д. Россияне работают как нанятые / Д. Николаева, А. Шаповалов // Коммерсант. – 2008. – 31 марта.
3. Пономаренко, Е. Прогнозирование ситуации на рынке труда: региональный аспект / Е. Пономаренко // Аудит и финансовый анализ. – 2009. – № 5. – С. 118–120.
4. Севрюкова, Е. Ю. Территориальное распределение рабочей силы в современной России / Е. Ю. Севрюкова, Л. В. Санкова. – Саратов, 2010.
5. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.gks.ru.

REFERENCES:

1. Ministry of health and social development of Russia [Electronic resource]. – Access Mode: www.minzdravsoc.ru.
2. Nikolaeva, D. Russian work as employed / D. Nikolaeva, A. Shapovalov // Businessman. – 2008. – March 31.
3. Ponomarenko, E. Forecasting of a situation at the labor market: regional aspect / E. Ponomarenko // Audit and financial analysis. – 2009. – # 5. – P. 118–120.
4. Sevryukova, E. Yu. Territorial distribution of labor in the modern Russia / E. Ju. Sevtjukova, L. V. Sankova. – Saratov, 2010.
5. Federal Agency of the state statistics [Electronic resource]. – Access Mode: www.gks.ru.

УДК 331.221.1
ББК 65.245.1

Волков Сергей Викторович,
к. э. н., доцент кафедры экономики и управления
Волгоградского государственного
технического университета,
г. Волгоград,
e-mail: targetvolkov@ya.ru;
Колескина Екатерина Андреевна,
магистрант кафедры экономики и управления
Волгоградского государственного
технического университета,
г. Волгоград,
e-mail: ekaterinakoleskina@mail.ru

**ПОСТРОЕНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА
НА ОСНОВЕ НЕТРАДИЦИОННЫХ МЕТОДОВ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ
(НА ПРИМЕРЕ ПРЕДПРИЯТИЯ ПО ПРОИЗВОДСТВУ СИЛИКАТНОГО КИРПИЧА)**

**THE CONSTRUCTION OF THE WAGE SYSTEM BASED ON NON-TRADITIONAL METHODS
OF COMPENSATION (BY EXAMPLE OF THE LIME-AND-SAND BRICK MANUFACTURE)**

Персонал предприятия всегда был и остается основным ресурсом в производстве продукции. В современных рыночных условиях вопрос построения эффективной системы управления персоналом приобретает все большую актуальность. Основная роль здесь принадлежит материальной мотивации. Современные системы вознаграждения должны мотивировать сотрудников к качественной и эффективной работе. В статье рассматривается применение новых нетрадиционных методов в системе оплаты труда, основанных не только на количественных, но и на качественных показателях выполнения работы. Разработанная авторами статьи методика оплаты труда была использована на предприятии по производству силикатного кирпича в городе Волгограде.

Human resources of the company have always been and still are the major resources in the production process. In the modern market conditions, the issue of the effective system of HR-management takes on increased importance. The main role here belongs to the material incentives. The modern systems of compensation should motivate employees to high quality and efficient work. The application of innovative methods in the system of compensation based not only on quantitative but also qualitative indicators of performance has been considered in this article. The authors' developed method of compensation was implemented at the lime-and-sand brick production in Volgograd.

Ключевые слова: управление персоналом, эффективность труда, заработная плата, система вознаграждения