

РАЗДЕЛ 2. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ



**ЭКОНОМИЧЕСКАЯ НАУКА
ПОЗВОЛЯЕТ НАМ
ЛУЧШЕ ПОНИМАТЬ, ЧТО МЫ
ВИДИМ,
БОЛЕЕ ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНО
И ЛОГИЧНО РАЗМЫШЛЯТЬ
О ШИРОКОМ КРУГЕ
СЛОЖНЫХ ОБЩЕСТВЕННЫХ
ВЗАИМОСВЯЗЕЙ.**

*Хейне П. Экономический образ мышления /
П. Хейне; пер. с англ. – 2-е изд., стер. –
М.: Дело, 1993. – С. 699*

08.00.01. – Экономическая теория

**08.00.05. – Экономика и управление
народным хозяйством**

01. – Экономика, организация и управле-
ние предприятиями, отраслями, комплексами.

02. – Управление инновациями.

03. – Региональная экономика.

04. – Логистика.

05. – Экономика труда.

06. – Экономика народонаселения
и демография.

07. – Экономика природопользования.

08. – Экономика предпринимательства.

09. – Маркетинг.

10. – Менеджмент.

11. – Ценообразование.

12. – Экономическая безопасность.

13. – Стандартизация и управление качеством
продукции.

14. – Землеустройство.

15. – Рекреация и туризм.

**08.00.10. – Финансы, денежное обращение
и кредит**

08.00.12. – Бухгалтерский учет, статистика

**08.00.13. – Математические
и инструментальные методы в экономике**

Приглашаем на сайт научного журнала:

<http://vestnik.volbi.ru>

Все вопросы

по e-mail: meon_nauka@mail.ru

08.00.01. – ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ

УДК 331.522
ББК 65.240.5

Городжий Вячеслав Сергеевич,
аспирант каф. экономической теории и сельской кредитной кооперации
Волгоградской государственной сельскохозяйственной академии,
г. Волгоград,
e-mail: respect5000@mail.ru

КОНЦЕПЦИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ПРЕДЛОЖЕНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИЗМЕНЕНИЙ

THE CONCEPT OF FORMATION OF THE LABOR RESOURCES OFFER IN THE CONDITION OF ECONOMIC CHANGES

Рассматривается концепция формирования трудовых ресурсов в контексте модернизации национальной экономики, в условиях структурных и технологических изменений, основанных на принципе взаимодействия рынков трудовых ресурсов, образовательных услуг и институциональных структур. Это принципы целостности, равноправного партнерства, субъектов рынков трудовых ресурсов, активной экспансии, информационной доступности, комплексности, адаптивности, перспективности и мотивированности. Авторская концепция отражает процессы в образовательной и экономической системе, обусловленные необходимостью формирования мобильной рабочей силы с учетом структурных и институциональных изменений.

The concept of formation of labor resources in the context of the modernization of national economy, in terms of structural and technological changes, based on the principle of the interaction of labor markets, educational services and institutional structures is reviewed. These are the principles of integrity, equal partnership of the subjects of labor markets, the active expansion of information availability, complexity, adaptability, perspective and motivation. Author's concept reflects the processes of educational and economic system, necessitating the formation of a mobile workforce, taking into account the structural and institutional changes.

Ключевые слова: модернизация национальной экономики, структурные изменения, структурная трансформация спроса, структурная трансформация предложения, мобильность рабочей силы, трудовые ресурсы, эффективность мобильности, эффект замещения, рост заработной платы, снижение занятости.

Keywords: modernization of the national economy, structural changes, structural transformation of demand, structural transformation of supply, labor mobility, human resources, effectiveness of mobility, substitution effect, wage growth, reduction of employment.

Процессы глобализации и модернизации экономики вносят радикальные изменения не только в экономические системы, но и модели экономического поведения субъектов экономики, что обуславливает необходимость формирования новой концепции предложения трудовых ресурсов, основанной на мобильности и инновационно-

ти рабочей силы. В современном мире глобализированное высшее образование превращается из образовательной системы в многомиллиардную промышленность – глобальную индустрию образования и повышения квалификации, которая оценивается в 27 млрд долл. США [1].

В этих условиях с учетом глобальных экономических изменений, с одной стороны, создаются предпосылки формирования предложения труда с новой качественной характеристикой. С другой стороны, усиливающиеся глобализационные процессы в области высшего образования (и как следствие, проникновение иностранных провайдеров высшего образования в страну, отток студентов для обучения за границу и т. д.) способствуют возникновению тенденции к протекционизму, т. е. установлению преград для деятельности иностранных университетов, а также защите существующих государственных университетов от зарубежных конкурентов за образовательный рынок в стране.

Высшее образование становится все более доходной отраслью экономики, и национальные правительства вступают на путь усиливающейся конкуренции за получение этих денежных потоков.

В свою очередь, процессы модернизации оказывают непосредственное влияние на образование и его роль в развитии общества. Сам процесс глобализации образования принимает в XXI в. новые черты и претерпевает изменения. К таким изменениям относятся [2]:

– изменение мотивов интернационализации от культурных и образовательных к экономическим. Эти экономические мотивы могут быть как краткосрочными (стремление получить дополнительный доход от реализации международных образовательных программ), так и долгосрочными (установление крепких партнерских отношений в рамках академического сотрудничества с целью подготовки рабочей силы и специалистов соответствующей квалификации);

– развитие и укрепление конкурентного международного рынка образовательных услуг;

– усиление мобильности трудовых ресурсов (заключение международных договоров и формирование альянсов, стимулирующих мобильность профессиональных услуг и специалистов так же, как движение товаров, капитала и иных ресурсов через национальные границы. Это требует глобальных подходов к определению качества образования и разработке общих критериев его оценки);

– изменение роли государства в формировании предложения и спроса мобильной рабочей силы;

– диалектическое единство и противоречие императивов и приоритетов открытого образования посредством выделения объективного и субъективного в образовательной политике государств мирового сообщества.

Проблема императивов открытого образования – это проблема реально действующих факторов его детерминации, в значительной степени определяющих стратегию и принципы, а также направления реализации на международном, национально-государственном и региональном уровнях. Императивы детерминируются не только объективными противоречиями, но и сложившимися реальностями как условиями экономических структурных изменений и потому диктуют стратегическую линию развития образования на всех уровнях его организации – от международных до национально-государственных.

К основным императивам открытого образования относятся гуманизация политики в области образования; фундаментализация образования; преодоление разобщенности естественно-научного и гуманитарного образования; непрерывность образования; опережающий характер образования; доступность образования. Необходимо учитывать еще один аспект – новое качество образования. Это связано с тем, что современное состояние качества образования отражает усиливающееся противоречие между возрастающими требованиями общества к нравственности и интеллекту человека, его способности к проектированию и прогнозированию, что проявляется в системе современных требований к уровню профессионализма, общей культуры и фактическим уровнем образования выпускников образовательных учреждений [3].

Диалектическое единство императивов и приоритетов открытого образования объективно заставляет все государства мирового сообщества учитывать их в своей образовательной практике. В то же время противоречие этих императивов и приоритетов приводит каждую из стран к выделению «своих» приоритетов, базирующихся на специфических социально-экономических, политических, духовно-идеологических (в том числе ментальных) условиях цивилизационного развития конкретного социума. При этом следует учитывать и общую тенденцию глобализации и интеграции в развитии национальных систем образования.

Характер глобализации и интеграции системы открытого образования подтверждается практической политикой европейских государств: объединенная Европа строит общее университетское пространство. Особенно важно то, что в ходе этого процесса формируются новые интересы, часть которых, формулируемых, например, как «европейское измерение», уже проникает в учебные планы и программы высшего образования. Именно поэтому все острее ощущаются потребности в том, чтобы повышать:

– информированность и прозрачность, которые позволили бы оценивать учебные возможности вузов и их соответствие требованиям заинтересованных сторон;

– конвергентность и совместимость учебных планов, особенно с позиции вертикальной мобильности;

– защиту интересов учащихся, граждан и фирм признанием, качественной оценкой и координирующей ак-

кредитацией, будь то на европейском или транснациональном уровнях;

– число грантов и стипендий, которые следовали бы за бенефициариями через административные границы.

Все эти изменения в образовательной системе, с одной стороны, предопределяют структурную трансформацию предложения трудовых ресурсов. С другой стороны, структурные и технологические изменения в национальной экономике способствуют формированию структуры спроса на рабочую силу, обусловленной рыночной конъюнктурой, уровнем развития научно-технических и информационных технологий. В современной экономике успех любого бизнеса зависит от качества трудовых ресурсов, от их способности воспроизводить, генерировать новые идеи. По степени значимости среди экономических ресурсов трудовые становятся доминирующим фактором развития, вытесняя при этом финансовые и информационные факторы. От дефицита кадров больше всего страдают средние фирмы, которые не в состоянии платить более высокую заработную плату сотрудникам. В рыночной экономике спрос на труд формируется работодателями, которые располагают вакантными рабочими местами, и зависит от уровня заработной платы. Динамика спроса на рабочую силу сегодня определяется характером труда, мобильностью трудовых ресурсов, уровнем образовательных профессиональных компетенций рабочей силы.

На величину спроса на труд влияют эффект масштаба и эффект замещения. Эффект масштаба показывает зависимость величины спроса на труд от других переменных, влияющих на рост производства. Так, например, при изменении цены труда эффект масштаба просматривается в виде следующей цепочки зависимостей: рост заработной платы → рост затрат на производство → рост цены продуктов производства → сокращение спроса на продукты производства → снижение объема производства → снижение занятости на производстве.

При действии эффекта замещения труд, представленный определенным количеством работников, заменяется какими-либо нововведениями в производстве. Суть действия эффекта замещения можно представить в виде следующих взаимосвязей: рост заработной платы → рост затрат на производство или рост технологий → рост заработной платы [4]. Эффект замещения проявляется тогда, когда высокая заработная плата предпочтительнее свободного времени. При росте заработной платы увеличивается объем предложения.

На рынке труда спрос на рабочую силу снижается в основном из-за резкого падения объемов производства и нарушений пропорций в экономике. Структуру предложения рабочей силы следует рассматривать с точки зрения количественных и качественных характеристик. Количество предложения определяется численностью экономически активного населения и его территориальной мобильностью.

Качественная характеристика основывается на демографической и профессионально-образовательной структуре населения. Определенную роль здесь играют пропорции в демографической и образовательной структуре. Изменения в структуре предложения труда зависят от естественного и механического роста сельского населения.

Структура рынка трудовых ресурсов имеет ряд отличительных особенностей, которые сложились под влиянием геополитических и социально-экономических факторов.

Структура рынка трудовых ресурсов детерминирована демографической ситуацией. В России по прогнозам за 2009–2054 гг. наблюдается устойчивое снижение численности сельского населения (рис. 1).

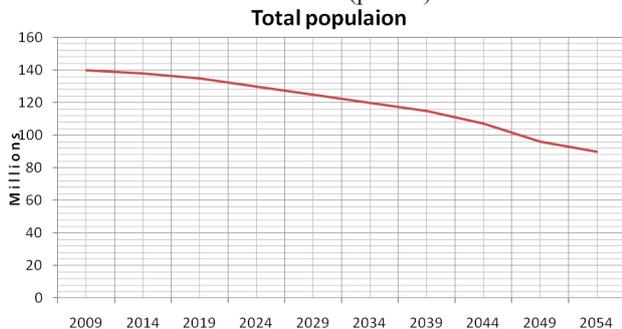


Рис. 1. Динамика численности постоянного населения по РФ, млн чел., с 2009 по 2054 гг., составлено по [5]

Как видно из рис. 1, при пессимистических предположениях численность населения до 2015 г. сначала будет сокращаться достаточно равномерно и плавно. Это будет обусловлено, в первую очередь, формой демографической пирамиды, когда в возраст наиболее интенсивного умирания будут вступать люди из когорты низкой военной рождаемости. В то же время в репродуктивный возраст будет вступать поколение рожденных в период повышения рождаемости начала и середины 1980-х гг. Однако после 2016–2017 гг. начнется резкое ускорение сокращения численности населения вплоть до конца рассматриваемого периода [1, с. 275].

В таблице приведено изменение численности населения России, млн чел., по годам.

Таблица

Изменение численности населения России, млн чел., по годам

Годы	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055
Млн	140,9	138,1	133,9	128,8	122,9	116,2	109,1	101,7	94,4	87,1

Что касается трудоспособного населения, то, как видно из рис. 2, сокращение трудоспособного населения при пессимистическом сценарии (даже при использовании всех резервов: считаем трудоспособным население с 15 до 64 лет) будет очень быстрым, при этом темпы сокращения будут все ускоряться.

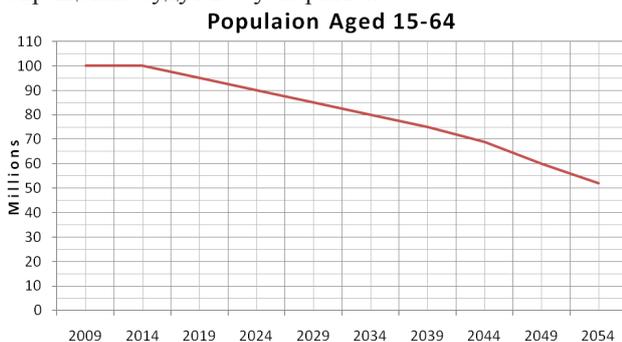


Рис. 2. Изменение потенциально трудоспособного населения при первом варианте развития, составлено по [5]

В конечном итоге к 2055 г. сформируется демографическая пирамида с небольшим основанием, что означает дальнейшее сокращение трудоспособного населения.

С учетом экономических и демографических изменений необходимо разработать новую Концепцию предложения формирования трудовых ресурсов. Предлагаемая концепция базируется на системе принципов, основанных на взаимодействии институциональных структур (агенты, которые принимают участие в формировании и развитии трудовых ресурсов), стратегических подходов, совокупность которых позволяет исполнительным органам государственной власти, общественным и иным организациям эффективно участвовать в формировании трудовых ресурсов.

При разработке Концепции следует учитывать долговременные системные факторы, отражающие как общие внешние тенденции, так и внутренние барьеры социально-экономических изменений:

- усиление глобальной конкуренции, охватывающей рынки товаров, капиталов, технологий, рабочей силы, а также системы управления, поддержки инноваций, развития человеческого потенциала;

- новая волна технологических изменений, резко усиливающая роль инноваций в социально-экономическом развитии и обеспечивающая многие традиционные факторы роста;

- возрастание роли человеческого капитала как основного фактора экономического развития. Уровень конкурентоспособности современной инновационной экономики определяется качеством профессиональных кадров, уровнем их социализации и кооперативности;

- исчерпание источников экспортно-сырьевого развития, базирующееся на форсированном наращивании топливно-сырьевой составляющей в стоимости производственных факторов, и усиление роли образовательного сектора, экспортирующего трудовые ресурсы. В этом контексте образование следует рассматривать как важный компонент качества рабочей силы и как ключевой фактор модернизации экономики.

Реализация Концепции требует дальнейшей институционализации национальной экономики.

Деятельность исполнительных органов государственной власти, направленная на развитие трудовых ресурсов, заключается в создании необходимых административных, экономических, правовых и информационных условий для обеспечения устойчивого инновационного развития экономики страны, повышения качества жизни населения, расширения возможностей для свободного развития личности, всех предприятий и организаций, способствующих развитию страны, а также региональной безопасности и личной безопасности граждан на основе формирования баланса интересов разных групп населения и бизнеса и координации их деятельности.

Авторская Концепция формирования предложения трудовых ресурсов базируется на следующих принципах:

- принцип целостности, в рамках которого трудовые ресурсы рассматриваются как неотъемлемая часть социально-экономического развития;

- принцип равноправного партнерства – система развития и использования трудовых ресурсов строится на базе всестороннего и активного сотрудничества испол-

нительных органов государственной власти и предпринимательского сообщества в лице независимых саморегулируемых организаций предпринимателей;

– принцип активной экспансии, в рамках которого предусматриваются поддержка и развитие трудовых ресурсов отраслей экономики и кластеров, осуществляющих активное проникновение в другие регионы Российской Федерации;

– принцип информационной доступности, в рамках которого исполнительные органы государственной власти и работодатели прилагают постоянные и систематические усилия к тому, чтобы максимальное количество экономических субъектов было информировано обо всех наиболее важных мерах, мероприятиях, инструментах и иных элементах системы развития трудовых ресурсов;

– принцип комплексности (системности), который разрабатывается с учетом взаимозависимости и взаимосвязи базовых направлений кадровой политики;

– принцип адаптивности – предполагает возможность оперативной самоадаптации кадровой политики к изменяющимся внешним и внутренним условиям;

– принцип перспективности, который отражает не только текущие, но и стратегические цели;

– принцип мотивированности, предусматривающий новый механизм согласования интересов субъектов рынка трудовых ресурсов.

К приоритетным направлениям развития предложения трудовых ресурсов следует отнести:

– условие формирования и реализации компетенций, совокупности конкретных, востребованных рынком труда, профессиональных, образовательных и функциональных характеристик;

– институциональные условия формирования мобильной рабочей силы.

Совершенствование мобильности рабочей силы на территории должно определяться следующими основными положениями:

– максимальным использованием возможностей действующей системы отраслевого и территориального управления с дополнением формами и методами координации на различных уровнях управления;

– усилением ориентации деятельности всех организаций на эффективное достижение общих целей, более полное использование для этого системы планирования, оценки результатов, форм стимулирования, повышение дисциплины и ответственности за выполнение утвержденных заданий.

В условиях ограниченности прироста трудовых ресурсов возрастает значение прогнозных расчетов, повышается роль территориальных подразделений в контроле за использованием рабочей силы. Эти выводы подтверждаются и практикой ведущих отраслей и территорий, осуществляющих программы по повышению эффективности использования трудовых ресурсов и выработке концепций по обеспечению сбалансированности потребности в трудовых ресурсах и источниках этого обеспечения с учетом возможностей социально-экономического развития территории.

В научной литературе разработаны методы систематизации и классификации трудовой мобильности по видам и формам. В данной классификации выделяются та-

кие типы мобильности, как социальное, межотраслевое, внутрипромышленное, территориальное, межпрофессиональное и локальное движение рабочей силы. Кроме того, выявлены специфические формы движения – демографическое, межсекториальное (переход населения из сферы личного подсобного и домашнего хозяйства на предприятия и обратно; уход молодежи в армию и ее возвращение на производство) [6, 9].

Анализ альтернативных подходов позволяет выделить доминирующие формы мобильности: внутрисекторальную (движение рабочей силы внутри государственного сектора науки и внутри предпринимательского (частного) сектора); межсекторальную (движение рабочей силы между государственным и предпринимательскими секторами науки) и международную (которая может превращаться, при отсутствии циркуляции кадров в «утечку умов»).

В условиях модернизации определенный интерес представляет выделение таких форм мобильности, как вертикальная, горизонтальная, профессиональная, образовательная и социальная. Переход от одной формы к другой требует особых знаний, компетенций и обуславливает новый комбинированный тип мобильности рабочей силы.

На наш взгляд, профессиональная, образовательная и социальная мобильности — взаимообусловленный процесс формирования нового предложения трудовых ресурсов. При этом социальная мобильность становится завершающим этапом формирования территориальной мобильности.

Под социальной мобильностью рассматриваем три основных вида: естественное движение, миграцию (территориальную мобильность), социальную мобильность в узком смысле (мобильность по уровню образования, трудовая мобильность и т. д.) и социальную мобильность в широком смысле (перемещение из одного класса в другой);

– подвижность (интенсивность движения населения или иммобильность населения);

– переход из одной группы (категории) населения в другую;

– потенциальную мобильность, означающую готовность к перемещению.

Мобильность следует рассматривать как свойство трудовых ресурсов, выраженное в их способности быстро и адекватно модифицировать свою деятельность при возникновении новых обстоятельств и адаптироваться к условиям изменений. В контексте образовательной проблематики мобильность следует понимать как:

– перемещение индивида в социально-профессиональной структуре общества, связанное с изменениями в их образовательном статусе;

– горизонтальное движение рабочей силы – смена рода занятий в рамках одного и того же квалификационного ранга;

– вертикальное движение рабочей силы – переход на более сложные и содержательно богатые виды занятий после прохождения очередных степеней образовательной лестницы;

– личностное качество, приобретенное в процессе учебной деятельности и выраженное в способности

легко и быстро осваивать новые реалии в различных сферах жизнедеятельности, находить адекватные способы разрешения неожиданных проблем и выполнения нестандартных задач. Социально мобильным в данном контексте называют индивида, обладающего гибкостью, способностью к изменениям, умеющего оперативно реагировать на вызов времени. Уровень социальной мобильности зависит от качества полученного образования, поэтому не обязательно коррелирует с его формальным уровнем. Здесь уже качественно меняется содержание понятия социальная мобильность, к процессу перемещения в структуре общества присоединяются личностные качества [10].

Глобальные эффекты мобильности связаны, прежде всего, с улучшением производства и трансфера знаний. В мировых масштабах наблюдается постоянный рост специализации и, соответственно, – зависимости производителей от трудовых ресурсов, обладающих специфическими знаниями и навыками. Одновременно раз-

витие глобального рынка труда предоставляет ученым больше возможностей найти род занятий, в наибольшей мере соответствующих интересам и способностям субъектов рынка.

Таким образом, в условиях модернизации рыночной экономики коренным образом меняется ее структура, соответственно, и структура рынка трудовых ресурсов, так как спрос на трудовые ресурсы является производным от спроса на товары и услуги. Активизация инновационной деятельности производственных предприятий способствует росту инновационного типа занятости и изменениям в структуре национального рынка трудовых ресурсов; меры государственной политики по совершенствованию трудовых ресурсов должны быть направлены на создание институциональных условий взаимодействия рынка труда и образовательных услуг в целях формирования мобильной рабочей силы, востребованной современной инновационной экономикой.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Олдермен Д. Глобализация высшего образования: несколько замечаний по поводу свободного рынка и национального интереса [Электронный ресурс] Режим доступа: www.aha.ru/~moscow64/educational_book/alderman.htm (дата обращения: 11.02.2011).
2. Чайкина И. А. Модернизация национальных систем образования в рамках Болонского процесса // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. 2008. № 58. С. 479–484.
3. Шогенова Ф. А. Реформирование профессионального образования в контексте социально-экономических преобразований конца XX – начала XXI в. // Среднее профессиональное образование. 2009. № 11. С. 11–13.
4. Оганесян Л. О., Кучковская Н. В. Механизм функционирования рынка труда аграрной сферы в региональной экономике (теоретико-методологические аспекты) : монография. Волгоград : Нива, 2009. 184 с.
5. Госкомстат РФ [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/> (дата обращения: 11.02.2011).
6. Козлов В. Особенности демографического развития Российской Федерации: прогноз обеспеченности трудовыми ресурсами // Вестник Института экономики РАН. 2008. № 1. С. 273–281.
7. Радаев В. В., Шкаратан О. И. Социальная стратификация. М. : Аспект Пресс, 1996. 318 с.
8. Дежина И. Г. Мобильность научных кадров и новая политика правительства // Инновации. 2008. № 7 (117). С. 61–66.
9. Александрова З. И. Социально-профессиональная мобильность в современном мире // Вестник КГУ им. Н. А. Некрасова. 2008. № 3. С. 35–39.
10. Россия готова стать мировым технологическим лидером [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.opec.ru/print.aspx?ob_no=86794 (дата обращения: 11.02.2011).

REFERENCES

1. Olderman D. Globalization of the higher education: several comments regarding free market and national interest [Electronic resources]. Access mode: www.aha.ru/~moscow64/educational_book/alderman.htm (date of viewing: 11.02.2011).
2. Chaikina I. A. Modernization of national systems of education within the Bologna process // News of the Russian state pedagogical university named after A.I. Gertsen. 2008. # 58. P. 479–484.
3. Shogenova F. A. Reforming of professional education in the context of social and economic transformations of the end of XX beginning of XXI centuries // Secondary professional education. 2009. # 11. C. 11–13.
4. Oganesyana L. O., Kuchkovskaya N. V. Mechanisms of functioning of the labor market of agrarian sphere in the regional economy (theoretical and methodological aspects): monograph. Volgograd: Niva, 2009. 184 p.
5. The RF state committee on statistics [Electronic resource]. Access mode: <http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/> (date of viewing: 11.02.2011).
6. Kozlov V. Peculiarities of demographic development of the Russian Federation: forecast of provision of labor resources // Bulletin of the Institute of economics of the Russian Academy of Science. 2008. # 1. P. 273–281.
7. Radaev V. V., Shkaratan O. I. Social stratification. M.: Aspect Press, 1996. 318 p.
8. Dezhina I. G. Mobility of scientific resources and new policy of the government // Innovations. 2008. # 7(117). P.61–66.
9. Aleksandrova Z. I. Social and professional mobility in the modern world // Bulletin of KGU named after N. A. Nekrasov. 2008. # 3. P. 35–39.
10. Russia is ready to become the world technological leader [Electronic resource]. Access mode: http://www.opec.ru/print.aspx?ob_no=86794 (date of viewing: 11.02.2011).