

9. Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования : учеб. пособие / под ред. Ю. Г. Одегова. Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1991. Ч. 1. 176 с.
10. Хлопова Т., Дьякович М. К оценке трудового потенциала предприятия // СОЦИС. 2003. № 3. С. 67–74.
11. Хмелева Г., Хмелева Е. Трудовой потенциал организации в условиях инновационного вектора развития страны // Проблемы современной экономики. 2009. № 2. С. 73–85.

REFERENCES

1. Bukhalkov M. I. Personnel management: development of the labor potential : text book. M.: INFRA-M, 2009 192 p.
2. Shatalova N. I. Employee labor potential : text book. M.: UNITY-DANA, 2003. 398 p.
3. Company's personnel management : text book / edited by A. Ya. Kibanov, 3-d edition, revised and amended. M.: INFRA-M, 2005, 638 p.
4. Genkin B. M. Economics and sociology of labor : text book. 8 edition, revised and amended. M.: NORMA. 2009. 464 p.
5. Rad'ko S. G. Labor potential as a social and economic category. SPb.: Prosveshcheniye, 2010. 140 p.
6. Adamchuk V. V., Romashov O. V., Sorokina M. E. Economics and sociology of labor : text book for higher schools. M.: UNITY, 1999. 407 p.
7. Labor economics : text book for higher schools / edited by P. E. Shlender, Yu. P. Kokin. M.: Magistr, 2010. 686 p.
8. Potudanskaya V. F., Tsygankov V. A., Tsygankova V. A., Tsygankova I. V. Professional and qualification composition of personnel of industrial enterprises in the modern conditions / Ministry of education and science of the RF, Omsk state technical University. M.: Economics, 2004. 204 p.
9. Company labor potential: ways of effective use: text book / edited by Yu. G. Odegov. Saratov: Publishing house of Saratov University, 1991. 176 p.
10. Khlopovs T., Dyakovitch M. Evaluation of the company's labor potential // SOTsIS. 2003. # 3. P. 67–74.
11. Khmeleva G., Khmeleva E. Labor potential of an organization in the conditions of innovation vector of the country development // Issues of the modern economics. 2009. # 2. P. 73–85.

УДК 331.5.024
ББК 65.240.5-21

Чупайда Александр Михайлович,
канд. экон. наук, доцент, зав. каф. экономики и управления
филиала Поволжской академии государственной службы им. П. А. Столыпина,
г. Тольятти,
e-mail: Tchupaida@yandex.ru;
Отставнова Лилия Алексеевна,
канд. экон. наук, доцент каф. экономической теории и экономики труда
Саратовского государственного технического университета,
г. Саратов,
e-mail: liliotstav69@yandex.ru

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА ЗАНЯТОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА

THE STATE EMPLOYMENT POLICY AT THE LABOUR MARKET

Проводится анализ отраслевой структуры занятости на современном этапе развития экономики России. Выявляются причины и определяются положительные и отрицательные последствия изменения в отраслевой структуре занятости для развития экономики и качества жизни населения. Рассматривается взаимосвязь политики занятости с социально-экономической политикой государства. Анализируется механизм реализации программы создания рабочих мест. На примере Саратовской области выявляется значение региональных программ, направленных на улучшение ситуации в сфере занятости, и дается характеристика их основных направлений.

The analysis of branch structure of employment at the present stage of development of economy of Russia with definition of positive and negative consequences of changes in

the branch structure of employment for the economic development and the population life quality is given. The interrelation of the policy of employment with the socio-economic policy of the state is analyzed, the mechanism of implementation of the program of creation of workplaces is considered. On the example of Saratov region the importance of the regional programs directed to the improvement of a situation in the sphere of employment is determined, and the characteristic of their basic directions is given.

Ключевые слова: социально-экономическая политика государства, социально-трудовые отношения, политика занятости, коммуникативный процесс, занятость, рынок труда, демографическая ситуация, отраслевая структура занятости, рабочие места, политика занятости.

Keywords: social and economic policy of the state, socio-labor relations, policy of employment, communicative process, employment, labor market, demographic situation, branch structure of employment, work places, employment policy.

За годы реформ изменения, происходившие в России в отраслевой структуре занятости, нельзя считать положительными при условии перехода экономики на инновационный путь развития. Несмотря на то, что по доле профессионалов высокой и средней квалификации (более 30 % занятых) Россия опережает все бывшие соцстраны и ряд западных стран, они заняты в традиционных, а не инновационных секторах экономики. По данным Росстата, для работников наиболее привлекательной оставалась занятость в добывающих и перерабатывающих отраслях, а также в финансовом секторе и строительстве. Например, в добывающих отраслях преобладала мужская занятость, которая увеличилась в 2008 г. к 2000 г. в 1,1 раза, в отличие от финансового сектора, в котором женская занятость увеличилась в 1,4 раза. Преобладает мужская занятость и в строительстве, которая возросла к 2009 г. в 1,5 раза (см. табл.). В строи-

тельной отрасли резко снизилась инвестиционная активность, главным ограничителем которой стали высокие цены на жилье. К середине 2007 г. рынок недвижимости достиг своего ценового предела, так как в течение нескольких лет цены на нем росли быстрее, чем реальные располагаемые денежные доходы населения. Как следствие, существующий уровень цен стал неприемлемым и рост платежеспособного спроса на жилье и динамика жилищного строительства начали замедляться. По итогам 2008 г. объем ввода жилья увеличился только на 4,5 % по сравнению с 2007 г. (20,6 %). В замедлении строительства четко прослеживается территориальная неоднородность: по итогам 2007 г. свыше половины объема строительных работ приходилось на Москву и Московскую область.

Увеличение занятости на транспорте мужчин с 11,8 % в 2000 г. до 13,2 % в 2008 г. и женщин с 5,1 % до 5,4 % соответственно объясняется появлением на рынке транспортных услуг большого количества частных автобусов и маршрутных такси. Значительно увеличилась занятость в таких видах деятельности, как операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг: у мужчин – на 3,6 %, у женщин – на 2,6 %.

Таблица

Распределение численности мужчин и женщин, занятых в экономике, по видам экономической деятельности на основной работе, % [1]

	2000		2003		2004		2005		2006		2007		2008	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
Всего	100													
С/х, охота и лесное хозяйство	14,4	10,0	11,6	7,4	10,6	6,2	11,7	7,3	10,1	6,2	9,5	5,6	9,5	5,8
Рыболовство и рыбоводство	0,5	0,1	0,4	0,1	0,5	0,1	0,4	0,1	0,4	0,1	0,4	0,1	0,2	0,0
Добыча полезных ископаемых	2,7	0,9	2,5	0,7	2,6	0,9	2,9	0,9	2,5	0,7	2,8	0,7	2,9	0,8
Обрабатывающие производства	22,8	18,0	21,7	17,6	20,9	16,6	20,0	15,5	20,7	15,8	19,8	14,8	19,1	14,4
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	3,8	1,7	4,4	2,0	3,9	1,7	4,1	1,8	4,1	1,7	3,7	1,7	4,4	1,9
Строительство	7,8	2,4	10,4	2,5	9,6	2,2	10,8	2,7	11,2	2,5	12,2	2,7	12,0	2,6
Торговля, ремонт предметов личного пользования	10,1	16,0	11,7	18,1	13,2	18,7	12,3	19,0	12,1	19,4	12,5	19,7	11,7	18,9
Гостиницы и рестораны	0,5	2,6	0,8	3,1	0,8	3,0	0,8	2,9	0,8	3,2	0,8	3,0	0,9	3,2
Транспорт и связь	11,8	5,1	12,5	5,3	12,8	5,6	12,2	5,9	13,1	5,7	12,5	5,7	13,2	5,4
Финансовая деятельность	0,9	1,8	0,8	1,6	0,9	2,1	1,0	2,0	1,1	2,0	1,1	2,4	1,1	2,5
Операции с недвижимостью, аренда и предоставление услуг	3,4	3,0	6,2	5,5	7,2	5,2	6,9	5,5	6,7	5,4	7,2	5,7	7,0	5,6
Госуправление и военная безопасность; соцобеспечение	9,3	4,8	8,7	5,1	8,8	5,6	8,7	5,5	8,8	5,4	8,9	5,4	9,3	6,5
Образование	3,7	14,8	3,7	14,8	3,5	15,6	3,8	14,9	3,4	14,7	3,6	15,2	3,5	14,8
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	2,4	11,8	2,6	12,1	2,7	12,2	2,4	11,6	2,6	12,2	2,9	12,2	3,0	12,4
Прочие коммунальные, социальные и персональные услуги	6,0	7,0	2,2	4,2	1,9	4,4	1,8	4,4	2,3	4,8	2,1	5,1	2,1	5,0
Другие виды деятельности	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1

С 2000 г. на всей территории страны развивается гостиничный и ресторанный бизнес, где число созданных и занятых рабочих мест увеличилось у мужчин на 0,4 %, у женщин – на 0,6 %. С другой стороны, существенно сокращалась занятость в обрабатывающих производствах, в отраслях, определяющих инновационный характер экономики, в сельском хозяйстве. При этом не происходило технологического перевооружения отраслей и заметного повышения производительности труда. Так, в обрабатывающих отраслях занятость снизилась в 2008 г. по сравнению с 2000 г. в 1,2 раза у мужчин и в 1,3 раза у женщин, в сельском хозяйстве – в 1,5 раза у мужчин и в 1,7 раза у женщин. Основной причиной спада обрабатывающих производств стало сокращение выпуска в фондообразующих отраслях.

В производстве машин и оборудования, транспортных средств вследствие резкого замедления инвестиций в основной капитал спад составил соответственно 12 и 8,7 % на середину 2008 г.

В сельском хозяйстве снижение занятости в дальнейшем продолжится, т. к. удельный вес работников, занятых в данной сфере, в России до сих пор значительно выше, чем, например, в США и странах Европы. Так, в России этот показатель составляет 8,2 %, во Франции – 3,8 %, в Германии – 2,4 %, а в США – только 1,6 %. Для сельских жителей характерна низкая ориентация на предпринимательскую деятельность: только 1,6 % респондентов намереваются в случае увольнения организовать собственное дело, стать фермерами и предпринимателями.

Улучшить сложившуюся ситуацию можно путем разработки и использовании новых организационных и экономических механизмов, которые будут иметь мобилизационную направленность за счет более активного участия государства в трех направлениях инновационного процесса: разработке и освоении новых видов техники и технологий; продвижении их на рынок; освоении инноваций непосредственно на предприятиях.

Положительными изменениями в структуре занятости можно назвать лишь увеличение количества рабочих мест в сфере торговли и бытового обслуживания населения (с 10,1 до 11,7 % у мужчин и с 16,0 до 18,9 % у женщин). Хотя по сравнению с другими странами с постиндустриальной экономикой занятость в сфере обслуживания в России остается низкой. Занятость влияет на удовлетворенность работой: чем выше доля занятых, тем выше удовлетворенность. В России удовлетворенность работой составляет 6,14 %, самая высокая удовлетворенность в Швейцарии и Дании.

Данные Министерства здравоохранения и социального развития РФ свидетельствуют о существовании в настоящее время значительных резервов сокращения занятости: занятость 1 240 тыс. работников находится под угрозой. Так, на середину апреля 2009 г. число работников, находившихся в простое по вине администрации, составило 205 603 чел., в отпуска по инициативе администрации ушли 7 2557 чел., еще 962 326 сотрудников работали неполное рабочее время [2]. В наиболее сложном положении оказываются предприятия обрабатывающей промышленности, испытывающей наибольшее падение производства.

Падение производства во всех отраслях сопровождается менее существенным снижением занятости и более

значительным сокращением размера оплаты труда. По данным Росстата, на 1 апреля 2009 г. суммарная задолженность по заработной плате по ряду видов экономической деятельности составила 8 755 млн руб. и увеличилась по сравнению с 1 марта 2009 г. на 668 млн руб., т. е. на 8,3 % [1]. Значительная численность работников, перед которыми имеется задолженность по зарплате, сосредоточена в сельском хозяйстве (чуть более 10 %), промышленности (60 %, из них более 90 % – в обрабатывающих производствах), строительстве (11,5 %), на транспорте (8,4 %). Это объясняется невозможностью для руководства предприятий освободиться от излишних работников из-за жесткой политики региональных властей, опирающихся на негибкое трудовое законодательство, препятствующее осуществлению массовых высвобождений рабочей силы с нерентабельных производств.

Для перехода к инновационной экономике политика занятости на рынке труда должна быть направлена на обеспечение баланса между стабильной занятостью и трансформациями в экономике, на поддержание необходимого уровня качественных характеристик рабочей силы путем достижения гибкости заработной платы и сохранения приемлемого уровня жизни трудоспособного населения. При формально высоком качестве человеческого капитала России предстоит так осуществить переход к высокотехнологичной и информационной экономике и так преобразовать профессиональную структуру населения, чтобы решалась задача замещения физического труда интеллектуальным и сформировалась социальная структура общества с большой долей среднего класса.

На наш взгляд, саморегулирование рынком всех пропорций в отраслях экономики в эпоху глобализации мирового хозяйства невозможно. Необходимо вмешательство государства в этот процесс, которое, в первую очередь, должно выработать промышленную политику с выделением приоритетных секторов и отраслей экономики, например энергетики, сельского хозяйства, строительства, отрасли промышленности, работающих на удовлетворение внутреннего спроса. В условиях инновационной экономики главная роль должна отводиться отраслям, работающим на повышение характеристик занятого населения, таким как образование, здравоохранение, наука и социальное обслуживание.

В период глубоких экономических преобразований возрастает значение государственной политики занятости, которая может ускорить реструктуризацию экономики, содействуя формированию более прогрессивной структуры занятости и сдерживая возникновение застойной безработицы.

Для того, чтобы структурные преобразования не привели к ухудшению положения наемных работников, государственная политика занятости должна быть направлена на формирование здоровой, образованной и квалифицированной рабочей силы, способной адаптироваться к переменам в короткие сроки.

Одним из важнейших факторов социально-экономического развития региона является демографический и трудовой потенциал, поскольку успех экономического развития во многом определяется ролью человека как главной производительной силы общества, его трудовыми способностями и возможностями их реализации.

Демографический потенциал представляет собой набор количественных и качественных показателей групп населения в настоящее время и в ближайшей перспективе. Низкий современный и прогнозируемый демографический потенциал является серьезным ограничением для развития территории, тогда как высокий и растущий потенциал – ресурсом и катализатором роста. Понимание объективных параметров демографического потенциала необходимо для развития экономики, инвестиционных процессов в муниципальном образовании и одновременно для целевого поиска инвесторов.

Источниками улучшения качественных характеристик демографического потенциала являются:

- увеличение продолжительности жизни;
- воздействие на возрастную структуру смертности (уменьшение наркомании, травматизма, бедности и нищеты, детской и материнской смертности, аборт, табакокурения);
- изменение направлений миграционных потоков;
- снижение заболеваемости населения в трудоспособных возрастах.

Определение источника позволяет сформулировать мероприятия по развитию демографического потенциала, скорректировать демографические процессы, снизить их неблагоприятные последствия [3].

Важнейшей задачей государственной политики занятости является включение проблем функционирования рынка труда в состав приоритетов социально-экономической политики. Причем особое место необходимо уделять мерам активной политики, нацеленной на повышение конкурентоспособности граждан и улучшение результатов функционирования регионального рынка труда.

Элементы социально-экономической политики государства должны взаимодействовать с политикой занятости через государственное регулирование рынка труда (рис. 1). Например, одним из элементов социально-экономической политики является финансово-кредитная политика государства, непосредственно связанная с субсидированием занятости и квотированием рабочих мест. Экономический смысл субсидирования связан с предоставлением субсидий предпринимателям, принимающим на работу или не увольняющим определенные категории граждан. Квотирование связано с предоставлением льгот предприятиям, нанимающим на работу социально не защищенные категории населения в количестве, определенном государством. Совместная реализация этих программ на рынке труда позволяет перераспределить государственные финансовые ресурсы и влияет на формирующуюся структуру спроса на труд.

Для реализации программ создания рабочих мест помимо государственных средств необходимо привлечение средств региональных инвестиционных программ. Одним из направлений этих программ является формирование устойчивого рынка сбыта для предприятий, которые выпускают необходимую для региона продукцию, пользующуюся спросом. Рассмотрим механизм реализации программы создания рабочих мест (рис. 2). В рамках такой программы местные органы власти не выделяют денежные средства конкретному товаропроизводителю, а создают условия для покупки его продукции по цене, покрывающей издержки производства. Формирование гаранти-

рованного спроса на продукцию конкретных предприятий будет увеличивать спрос на рабочую силу на внутреннем рынке труда. Кроме того, большинство предприятий пользуются услугами поставщиков, которые также получают возможность увеличить свой спрос на труд, что приводит к увеличению спроса на региональном рынке труда.

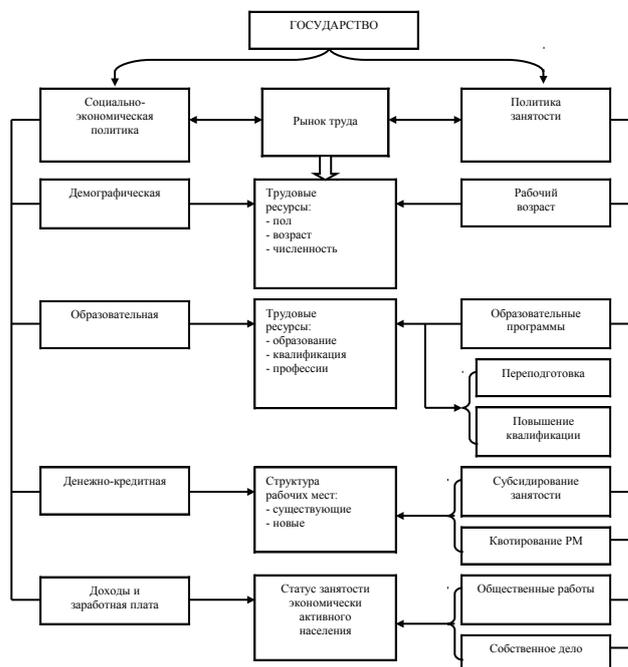


Рис. 1. Взаимосвязь социально-экономической политики и политики занятости

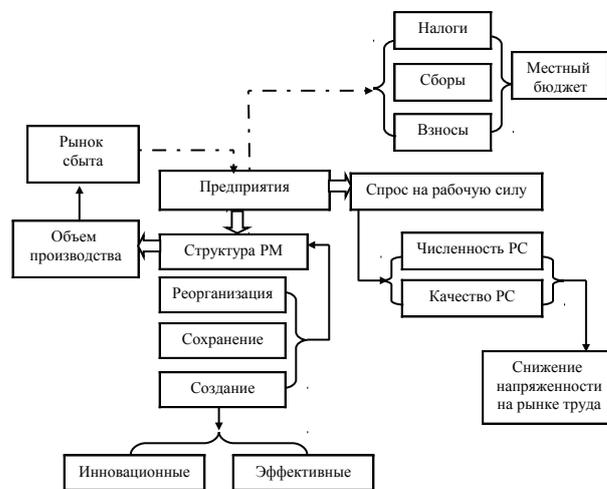


Рис. 2. Механизм реализации программы создания новых рабочих мест

Тем самым проблема создания рабочих мест перестает касаться только рынка труда, а затрагивает региональные экономические структуры, финансово-кредитные учреждения.

В современных условиях приоритет должен отдаваться мерам, направленным не на прямое финансирование создания новых рабочих мест, а на развитие потенциала работника и их адаптацию к реальным потребностям региональной экономики [4, с. 118–120]. Поэтому в настоящее время в России при решении проблем занятости возрастает роль регионального аспекта в связи со значительной дифференциацией региональных рынков труда, на которую оказывают влияние такие факторы, как эко-

номико-географическое положение территорий, природно-климатические условия, демографическая и социально-политическая ситуация в регионе.

В связи с тем, что региональные рынки труда занимают промежуточное положение между национальным и внутренними рынками труда организаций, именно на них пересекаются интересы государства, региона, субъектов, хозяйствующих на его территории, и населения в сфере занятости. Так, государство в социально-трудовой сфере стремится снизить пространственные неравенства, а регионы заинтересованы в повышении своей конкурентоспособности за счет получения лучших условий для развития. Повышение эффективности деятельности хозяйствующих субъектов на территории региона происходит, прежде всего, за счет снижения издержек, в том числе на рабочую силу. Для населения занятость означает сохранение или повышение уровня и качества жизни, а также социального статуса в обществе. Регионы заинтересованы в наиболее полном и эффективном использовании трудового потенциала населения как условия устойчивого социально-экономического развития. Реализация и согласование этих разнонаправленных интересов осуществляются в рамках региональной политики занятости.

В условиях растущей политической и экономической самостоятельности регионов возникает необходимость разработки подходов к определению приоритетных направлений и инструментов политики занятости, реализация которых позволит оптимальным образом использовать имеющиеся трудовые и инвестиционные ресурсы, а также будет способствовать стабилизации социально-экономической ситуации в регионе и росту его конкурентоспособности на национальном рынке.

В настоящее время в России не проводится эффективная региональная политика занятости, нечетко сформулированы основные принципы регулирования социально-экономического развития регионов, не проводится четкого разграничения полномочий и функций между центром и субъектами Российской Федерации. Поэтому существует настоятельная необходимость рассмотрения рыночных отношений в их региональных формах с позиций государственной стратегии и политики. Это особенно важно, так как в последнее время наблюдается рост регионализации социально-экономических процессов и все в большей степени функции управления и регулирования этих процессов переходят от федерального уровня к региональному, поскольку большие различия в российских регионах практически исключают общий подход и требуют проведения гибкой региональной политики, в том числе и в вопросах занятости населения и регулирования рынка труда. В результате экономического, социального, технического развития региона неминуемо возникают факторы, как угрожающие обеспечению занятости, так и способствующие ему. При разработке стратегии можно идентифицировать проблемы, существующие в сфере занятости, и вновь возникающие возможности, при этом необходимо разработать скоординированную и эффективную программу действий. Все это предполагает разработку региональных программ занятости, предусматривающих меры социальной защиты населения.

Региональная программа, направленная на улучшение ситуации в сфере занятости, включает большое число

мероприятий, стимулирующих и поддерживающих экономический потенциал. Эти мероприятия направлены на улучшение транспортных связей и совершенствование телекоммуникаций, поддержку инноваций, консультирование и создание инвестиционных фондов, поддержку безработных, создание целенаправленных программ обучения, вовлечение местных специалистов в разработку общей стратегии развития. К основным направлениям региональной политики занятости можно отнести:

- развитие системы подготовки и переподготовки рабочей силы, в первую очередь ее временно не занятой части;
- совершенствование информационного обеспечения, включая компьютеризацию;
- обеспечение приспособленными помещениями и подготовленными кадрами центров занятости;
- целевая поддержка рабочих мест для сдерживания высвобождения работающих;
- повышение эффективности регистрации, трудоустройства, социальной поддержки безработных;
- поддержка на рынке труда беженцев и вынужденных переселенцев, граждан с ограниченной трудоспособностью;
- вопросы организации общественных и временных работ [5, с. 13–15].

Так, по данным Министерства занятости, труда и миграции Саратовской области в течение января – июля 2010 г. на предприятиях области создано 14 015 рабочих мест, участниками общественных работ стали 16 757 чел., в том числе на временные работы трудоустроено 13 481 чел. (80,6 %) – это работники, находящиеся под угрозой массового увольнения. Преобладающее большинство участников общественных работ – 7 484 чел. (44,7 %) – трудились на предприятиях обрабатывающего производства. На предприятиях жилищно-коммунального хозяйства работали 2 417 чел. (14,4 %), строительства (в т. ч. дорожного) – 2 375 чел. (14,2 %), в сельском хозяйстве – 1 353 чел. (8,1 %), на транспорте – 886 чел. (5,3 %), в торговле – 661 чел. (3,9 %) [6].

В рамках стимулирования безработных граждан к организации предпринимательской деятельности центрами занятости населения проводятся семинары, круглые столы и консультации, на которых рассматриваются финансовые и юридические вопросы организации собственного дела, проводится обучение профессиям, ориентированным на самозанятость. С начала 2010 г. выделены субсидии 2 139 безработным гражданам, которыми создано 846 новых рабочих мест с финансовой помощью службы занятости. Среди граждан, получивших финансовую помощь на открытие собственного дела, преобладают сельские жители – 1 050 чел. и женщины – 898 чел. (рис. 3).

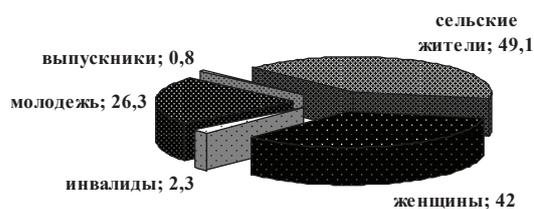


Рис. 3. Структура граждан, получивших финансовую помощь на открытие собственного дела, %

Меньше всего открывают собственное дело выпускники учебных заведений – 17 чел. и инвалиды – 50 чел. Всего в 1-м полугодии 2010 г. создали собственное дело 563 молодых человека. Новые рабочие места были созданы в сельском хозяйстве, торговле, на транспорте, в строительстве.

По данным Института сравнительных социальных исследований (ИССИ), в России самая высокая доля наемных работников в Европе – 95 %, в Западной Европе – 87,2 %, в Восточной – 92,5 %, в Венгрии – 92,1 %, в Польше – 83,4 %, Словакии – 90,8 %. Предприниматели и самозанятые в Западной Европе составляют почти 13 % населения, в России таких людей только 5 %. Это свидетельство неразвитости малого, среднего и семейного бизнеса вследствие его незащищенности, несовершенства налоговой политики, неготовности населения рисковать. Все это сказывается и на структуре доходов: зарплата и социальные выплаты – основной доход 94 % россиян, лишь 4,1 % имеют доходы от бизнеса или самозанятости, тогда как в Восточной Европе они есть у 5,5 % (в Польше – 10,5 %), в Западной Европе – у 7 % (в Испании – 15,8 %) [7].

Одним из мероприятий политики занятости является содействие трудоустройству инвалидов путем создания для них рабочих мест. На 1 августа 2010 г. центрами занятости населения Саратовской области заключено 27 договоров с работодателями, в рамках которых оснащено 25 специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов. Специальные рабочие места для инвалидов создаются в таких отраслях экономики, как строительство, сельское хозяйство, здравоохранение, производство и распределение электроэнергии, газа и воды, жи-

лишно-коммунальное хозяйство, транспорт и связь, образование, торговля.

В рамках реализации мероприятия по организации стажировки выпускников образовательных учреждений в целях приобретения ими опыта работы в первой половине 2010 г. по Саратовской области заключено с работодателями 328 договоров на 703 рабочих места. Из 558 выпускников, трудоустроенных на стажировку, выпускников учреждений высшего профессионального образования – 238 чел., среднего профессионального образования – 194 чел., начального профессионального образования – 115 чел., школ – 11 чел. Стажирующиеся выпускники трудоустроены на предприятия следующих сфер деятельности: обрабатывающее производство – 105 чел., торговля – 37 чел., строительство – 29 чел., транспорт – 29 чел., образование – 28 чел., сельское хозяйство – 20 чел., производство и распределение энергии – 15 чел., здравоохранение – 15 чел., прочие коммунальные, социальные и персональные услуги – 280 чел. На 1 августа 2010 г. завершил участие в стажировке 221 выпускник, из них 97 чел., или 44 %, трудоустроены на постоянную работу [6].

Таким образом, современная политика занятости направлена на замедление сокращения занятости и роста безработицы на основе сохранения и создания рабочих мест в перспективных отраслях экономики, первоочередное смягчение ситуации в «проблемных» (кризисных) регионах, совершенствование инфраструктуры рынка труда (в том числе повышение эффективности работы органов службы занятости), повышение мобильности, гибкости, профессиональной конкурентоспособности рабочей силы.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Занятость и заработная плата [Электронный ресурс] // Федеральная государственная служба статистики. Режим доступа: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 31.08.2011).
2. Статистический отчет Министерства здравоохранения и социального развития РФ [Электронный ресурс] // Министерство здравоохранения и социального развития России. Режим доступа: <http://www.minzdravsoc.ru> (дата обращения: 31.08.2011).
3. Жуков В. И. Демографический потенциал России. М.: Изд-во РГСУ, 2010. 460 с.
4. Пономаренко Е. В. Прогнозирование ситуации на рынке труда: региональный аспект // Аудит и финансовый анализ. 2009. № 5. С. 393–401.
5. Балакина Г. А., Кылыгдай А. В. Концептуальные основы регулирования рынка труда региона // Региональная экономика: теория и практика. 2009. № 37. С. 10–17.
6. Статистический отчет Министерства занятости, труда и миграции Саратовской области [Электронный ресурс] // Министерства занятости, труда и миграции Саратовской области. Режим доступа: <http://www.mintrud.saratov.gov.ru> (дата обращения: 31.08.2011).
7. Данные Института сравнительных социальных исследований [Электронный ресурс] // Коммерсантъ. 2008. № 52/П(3869). 31 марта. Режим доступа: <http://www.kommersant.ru> (дата обращения: 31.08.2011).
8. Чупайда А. М. Влияние территориального распределения рабочей силы на развитие рынка труда в России // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2011. № 2 (15). С. 108–112.

REFERENCES

1. Employment and the salary [Electronic resource] // Federal state service of statistics. Access mode: <http://www.gks.ru> (date of viewing: 31.08.2011).
2. Statistical report of the Ministry of the health care and social development of the RF [Electronic resource] // Ministry of the health care and social development of the RF. Access mode: <http://www.minzdravsoc.ru> (date of viewing: 31.08.2011).
3. Zhukov V. I. Demographic potential of Russia. M.: Publishing house of RGSU, 2010. 460 p.
4. Ponomarenko E. V. Forecasting of a situation at the labor market: regional aspect // Audit and financial analysis. 2009. # 5. P. 393–401.

5. Balakina G. A., Kylgyday A. V. Conceptual bases of the regional labor market regulation // Regional economics: theory and practice. 2009. # 37. P. 10–17.

6. Statistical report of the Ministry of employment, labor and migration of Saratov region [Electronic resources] // Ministry of employment, labor and migration of Saratov region. Access mode: <http://www.mintrud.saratov.gov.ru> (date of viewing: 31.08.2011).

7. Data of the Institute of comparative social researches [Electronic resources] // Commersnat. #52/P(3869) dated 31.03.2008. Access mode: <http://www.kommersant.ru> (date of viewing: 31.08.2011).

8. Tchupaida A. M. Effect of the territorial distribution of the labor force on the development of the labor market in Russia // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2011. # 2 (15). P. 108–112.

УДК 331.104
ББК 65.291.66

Чупайда Александр Михайлович,
канд. экон. наук, доцент, зав. каф. экономики и управления
филиала Поволжской академии государственной службы им. П. А. Столыпина,
г. Тольятти,
e-mail: Tchupaida@yandex.ru

РОЛЬ КОММУНИКАЦИЙ В РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

THE ROLE OF COMMUNICATION IN THE DEVELOPMENT OF SOCIAL-LABOR RELATIONS

Раскрывается понятие коммуникативной сферы и обосновывается необходимость появления специфических видов труда и занятости в системе социально-трудовых отношений. Представлена концепция развития социально-трудовых отношений под воздействием коммуникативных отношений и проблема управления коммуникативным взаимодействием на разных уровнях экономической деятельности. Рассматриваются типы, виды, формы коммуникаций, реализуемых в системе социально-трудовых отношений, и направления совершенствования коммуникативных взаимодействий в системе социально-трудовых отношений с целью повышения эффективности их функционирования в условиях формирования постиндустриальной экономики.

The paper considers the concept of communicative sphere and justifies the necessity of specific types of work and employment in the system of socio-labor relations. The concept of development of socio-labor relations under the influence of communicative relations and a problem of management of communicative interaction at different levels of economic activities has been presented. The types, kinds and forms of communications, implemented in the system of socio-labor relations and directions of improvement of communicative interactions in the system of socio-labor relations with the purpose of increase of efficiency of their functioning in the conditions of formation of the postindustrial economy have been reviewed.

Ключевые слова: постиндустриальная экономика, социально ориентированная экономика, социально-трудовые отношения, коммуникации, коммуникативная сфера, коммуникативные взаимоотношения, коммуникативное взаимодействие, управление коммуникативным взаимодействием, качество рабочей силы, специалисты в области коммуникативных отношений.

Keywords: post-industrial economy, socially focused economy, socio-labor relations, communication, communicative sphere, communicative relationship, communicative interaction, management of communicative interaction, quality of labor, specialists in the field of communicative relations.

Повышение роли человека в современной экономике, изменение содержания, форм труда и занятости в настоящее время актуализируют исследование коммуникативных взаимоотношений, в том числе их влияния на социально-трудовые отношения. В условиях формирования постиндустриальной инновационной социально ориентированной экономики, существования различных типов и форм организаций, влияния НТП на их изменение, наметившегося усиления нестабильности рынков товаров и услуг, необходимости повышения конкурентоспособности предприятий, их устойчивости требуется изучение проблем затрат труда в процессе осуществления коммуникаций. С позиций формирования затрат труда, функций, качеств, компетенций и профессионализма, которыми должны обладать работники, осуществляющие коммуникативные взаимодействия как внутри предприятия, так и с внешней средой, вопросы коммуникативного взаимодействия в научной экономической литературе практически не рассматривались. Более широко эти проблемы исследуются в рамках теории PR – связей с общественностью, где акцент делается на политических аспектах человеческой деятельности.

Повышение роли коммуникаций в системе социально-трудовых отношений актуализирует исследование проблем управления коммуникативным взаимодействием на разных уровнях экономической реальности. Следует отметить, что накопленный в различных экономических системах опыт по осуществлению коммуникативных взаимодействий используется недостаточно.