

СУРИН А. В.

Факторы сбалансированности рынка труда

Аннотация: Сбалансированность рынка труда является важнейшей основой макроэкономического развития государства. В данной статье рассматриваются основные научные подходы к исследованию категории сбалансированность рынка труда. Следует отметить, что несмотря на значительную разработку данной темы в научных трудах, остается много дискуссионных вопросов. Автором проанализированы причины, индикаторы разбалансированности на рынке труда, основные взгляды ученых на данную проблему и выработана классификация факторов сбалансированности. Это позволяет более детально проанализировать причины дисбаланса на рынке труда, что представляется актуальным в современных экономических условиях. **Ключевые слова:** рынок труда, сбалансированность, профессионально-квалификационные характеристики, факторы производства, государственное регулирование трудовых отношений, институциональное обеспечение рынка труда.

Abstract: Balance in the labor market is an important base for macroeconomic development of a state. This article looks at the main scientific approaches to studying categories of labor market balances. It is worth to mention that despite major studies on the topic many issues remain under the discussion. The author identifies the main reasons and indicators of unbalanced labor market, talks about main views of scientists and shows the criteria for what is considered a balanced labor market. This allows for a detailed analysis of the main reasons of imbalances in the labor market which is of current interest in today's economic conditions. **Keywords:** labor market, balance, characteristics of skills, factors of production, government regulation of labor relations, institutional support of the labor market.

Рынок труда в современной действительности является отражением экономических, политических и социальных аспектов государственного регулирования. Он выступает своего рода индикатором социально-экономических процессов в обществе. Сбалансированность рынка труда является важнейшей основой макроэкономического развития государства. При этом факторы, влияющие на его сбалансированность, формируются под воздействием целого ряда сложных взаимосвязанных социально-экономических процессов.

Серьезный шаг в разработке теоретических, методологических и практических основ формирования и функционирования рынка труда в части его сбалансированности позволили сделать труды отечественных и зарубежных ученых, среди которых Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К., Шлендер П.Э., Гимпельсон В., Капелюшников Р., Ванкевич Е.В., Зенькова И.В., Сигова С.В., Рейшахрит Е.И.

По мнению Сиговой С.В. особенностью рынка труда в современной России является наличие значительного числа вакансий и безработных одновременно, что свидетельствует о несоответствии профессионально-квалификационной структуры притока и оттока рабочей силы на рынке труда [1].

В качестве причин разбалансированности российского рынка труда исследователь выделяет дисбаланс по профессионально-квалификационному составу: несоответствие

объемов и структуры входящих и выходящих потоков рынка труда; неспособность рыночного механизма в краткосрочном периоде отреагировать на изменяющиеся требования к квалифицированным кадрам; длительность процесса подготовки квалифицированных кадров; отсутствие действенного и эффективного государственного регулирования подготовки требуемого количества квалифицированных кадров.

Вместе с тем аспекты сбалансированности рынка труда требуют более широкого рассмотрения, в том числе, с теоретико-методологических позиций.

Теоретические подходы к трактовке социально-экономической категории «сбалансированность рынка труда»

Автор	Сущность категории
Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева	Рынок труда – динамическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условия найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства и механизм ее самореализации, механизм спроса и предложения, функционирующий на основе информации, поступающей в виде изменения цены труда (заработной платы). Равновесное состояние внутриорганизационного состояния рынка труда оценивается по нескольким критериям: если количественные и качественные характеристики рабочих мест соответствуют потребностям производства, говорят о равновесии рабочих мест; если к тому же профессионально-квалификационные характеристики работников соответствуют технико-технологическим параметрам рабочих мест, обоснован вывод о равновесии внутрифирменного рынка труда.
П.Э. Шлендер	Динамическая сбалансированность – это «сбалансированность производства по трудовому фактору...». Производственная сбалансированность – взаимоувязанное соотношение между числом имеющихся рабочих мест, требующих определенной профессионально-квалификационной специализации, и численностью работников, фактически занятых. Воспроизводственная – достижение равновесия между приростом числа рабочих мест и дополнительной рабочей силой. Личностная – обеспечение всего трудоспособного населения, включенного в производственный процесс, рабочими местами.
В. Гимпельсон, Р. Капелюшников, А. Лукьянова	«Термины «дефицит» и «избыток» рабочей силы как неравновесные ситуации на рынке труда, когда фирмам приходится функционировать с численностью персонала либо значительно меньшей, либо значительно большей, чем та, которая является для них оптимальной (желательной)».
Е.В. Ванкевич	«Баланс между спросом и предложением должен определяться путем сопоставления совокупного предложения на нем с совокупным спросом, с учетом динамики факторов, на них влияющих...»
Е.И. Рейшахрит	«Сбалансированность представляет собой сложившуюся или прогнозируемую количественную и качественную пропорциональность факторов производства... Специфичность сбалансированности как формы проявления объективно обусловленной пропорциональности вещественного и трудового факторов производства заключается в том, что хотя формирование сбалансированности происходит под определяющим влиянием ее сущности, но это влияние осуществляется через действие хозяйственного механизма..., который специфичен для каждого этапа экономического развития и типа экономической системы»

Источник: Составлено автором на основе данных [2, С. 20; 3].

В научном подходе Одегова Ю.Г., Руденко Г.Г., Луновой Н.К. акцентировано внимание на взаимосвязи профессионально-квалификационных характеристик работников и технико-технологических параметров рабочих мест «Если количественные и качественные характеристики рабочих мест соответствуют потребностям производства, говорят о равновесии рабочих мест. Если к тому же профессионально-квалификационные характеристики работников соответствуют технико-технологическим параметрам рабочих мест, обоснован вывод о равновесии внутрифирменного рынка труда» [4, С. 272].

Шлендер П.Э. рассматривает сбалансированность применительно к основным факторам производства. «По своему экономическому содержанию сбалансированность есть форма проявления объективно обусловленной пропорциональности в распределении трудовых ресурсов» [5, С. 173].

Ценность теоретического подхода – в рассмотрении качественной сбалансированности, которая требует наличия рабочей силы по профессиональной структуре, соответствующей структуре рабочих мест, по техническому уровню, отвечающему возрастающим требованиям к качеству труда работников. Обозначены параметры качества рабочей силы: социально-экономические формы включения и функционирования рабочей силы, образовательный потенциал работников, их половозрастная структура, качество выполняемого ими труда. И самое важное – в качестве критерия уровня сбалансированности производства по трудовому фактору в его теоретическом подходе обозначена профессионально-квалификационная структура рабочей силы [2, С. 23].

В качестве причин неравновесного состояния российского рынка труда отечественные ученые Гимпельсон В, Капелюшников Р., Лукьянова А. выделяют следующие: высокие издержки, связанные с наймом и увольнением работников; отсутствие на местном рынке труда работников нужных специальностей; высокая текучесть кадров; ожидание роста (сокращения) спроса на выпускаемую продукцию; низкий уровень заработной платы относительно других предприятий; сопротивление профсоюзов; ограничения со стороны местных (региональных) властей; социальная ответственность руководства предприятия. В основе анализа дисбаланса учеными используются категории «дефицит», «избыток», «неравновесный рынок труда» [6, С. 5, 23].

Исследованию равновесного состояния рынка труда посвящены труды белорусского ученого Ванкевич Е.В. Причинами нарушения равновесного состояния белорусского рынка труда, исследователем обозначены следующие: разнонаправленные движения официальной безработицы (которая снижается) и условий макроэкономического равновесия, которые диктуют рост естественного уровня безработицы; опережение темпов роста заработной платы над темпами роста производительности труда; профессионально-квалификационная, региональная и отраслевая разбалансированность спроса и предложения на рынке труда; административный контроль сразу за двумя параметрами – инфляция и безработица.

Рейшахрит Е.И. рассматривает сбалансированность с позиции факторов производства, при этом экономическое содержание данной категории имеет свои особенности на различных уровнях рассмотрения: рабочее место, структурное подразделение предприятия, предприятие, отрасль, муниципальное образование, регион, страна. Ценность теоретического подхода ученого заключается в том, что социальные компоненты производства, игнорируемые технократическим подходом, являются необходимым условием успешного хозяйствования.

Зенькова И.В. выделяет индикаторы неравновесного состояния рынка труда, среди которых темп изменения занятости в отрасли по сравнению с темпом роста занятости в экономике; изменение опережающими темпами заработной платы в отрасли; изменение средней продолжительности отработанного времени; динамика соотношения найма работников и их выбытия; изменение числа увольнений по инициативе нанимателя и числа вакансий; отсутствие на местном рынке труда работников нужных специальностей; высокая текучесть кадров; ожидание роста (сокращения) спроса на

выпускаемую продукцию; сопротивление профсоюзов, ограничения со стороны местных (региональных) властей, социальная ответственность руководства предприятия.

Анализ вышеизложенных категорий, причин, индикаторов неравновесного рынка труда позволил автору сформировать следующую классификацию факторов сбалансированности рынка труда:

- *экономические* (в общем виде это соотношение совокупного спроса и совокупного предложения труда; профессионально-квалификационное соответствие ресурсов труда и рабочей силы требованиям производства, уровень заработной платы, уровень миграции рабочей силы, инфляция, безработица и др.);
- *-социальные* (соотношение совокупности обязанностей, прав и гарантий субъектов рынка труда, уровень развития трудовых взаимоотношений);
- *административные или регулятивные* (уровень государственного регулирования трудовых отношений, занятости и воздействия на экономические факторы);
- *институциональные* (в общем виде это уровень институционального обеспечения рынка труда, в частности профсоюзы, система образования и проч.);
- *информационные* (в общем виде это совокупность средств получения, оценки и обработки информации о динамике показателей рынка труда).
- Несмотря на серьезную разработку теоретических, методологических и практических основ формирования и функционирования рынка труда в отечественной экономике многие аспекты рынка труда, касающиеся его сбалансированности, изучены недостаточно, в связи с чем, полученная классификация факторов сбалансированности в дальнейшем может способствовать более глубокому анализу причин и условий, влияющих на равновесие на рынке труда, что обуславливает актуальность полученных результатов.

Список литературы:

1. Сигова С.В. Автореферат докторской диссертации по экономике «Государственное регулирование сбалансированности рынка труда в современной России» – М., 2010.
2. Ключня В.Л., Зенькова И.В. Сбалансированность рынка труда в Республике Беларусь: методологические и методические основы обеспечения – Новополоцк: ПГУ, 2009. – 216 с.
3. Рейшахрит Е.И. Теоретические подходы к сбалансированности социально-экономических систем различного уровня по техническому и трудовому потенциалу/ Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал) – 2001. -№3.
4. Одегов Ю.Г. Рынок труда (практическая макроэкономика труда): учеб. / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева. – М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2007. – 900 с.
5. Шлендер П.Э. Экономика трудовых ресурсов: учеб. Пособие / П.Э. Шлендер, В.М. Маслова, Л.С. Сухова; под ред. П.Э. Шлендера. – М.: Вуз. учеб., 2008. – 302 с.
6. Гимпельсон В. Спрос на труд и квалификацию в промышленности: между дефицитом и избытком / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников, А. Лукьянова. – М., 2007. – 60 с. – (Препринт / ГУ ВШЭ; WP3/2007/03).