

Лобанова Валентина Владимировна

**РЫНОК ТРУДА И ЕГО ВКЛАД В ФОРМИРОВАНИЕ НАЦИОНАЛЬНОЙ  
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РОССИЙСКОЙ МОДЕЛИ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ**

Адрес статьи: [www.gramota.net/materials/1/2012/2/51.html](http://www.gramota.net/materials/1/2012/2/51.html)

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

**Альманах современной науки и образования**

Тамбов: Грамота, 2012. № 2 (57). С. 144-151. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: [www.gramota.net/editions/1.html](http://www.gramota.net/editions/1.html)

Содержание данного номера журнала: [www.gramota.net/materials/1/2012/2/](http://www.gramota.net/materials/1/2012/2/)

**© Издательство "Грамота"**

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: [www.gramota.net](http://www.gramota.net)

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: [almanac@gramota.net](mailto:almanac@gramota.net)

$y_{t+p}, y_{t+p-1}, y_{t+p-2}, \dots, y_t$  значения временного ряда необходимо преобразовать. Методы таких преобразований описаны в книге [1]. Если рассматриваемый процесс стационарен, то его можно использовать для выполнения прогноза экономических показателей.

Для выполнения прогноза на момент времени  $t+p$  воспользуемся разработанной моделью (1):  $y_{t+p} = \varphi_1 y_{t+p-1} + \varphi_2 y_{t+p-2} + \varphi_3 y_{t+p-3} + \dots + \varphi_p y_t + \alpha_0 + \alpha_1 x_t + \alpha_2 x_t^2 + \alpha_3 x_t^3 + \dots + \alpha_n x_t^n + \varepsilon_t$ . Определим математическое ожидание от обеих частей данного выражения.

$E[y_{t+p}] = \varphi_1 E[y_{t+p-1}] + \varphi_2 E[y_{t+p-2}] + \dots + \varphi_p E[y_t] + \alpha_0 + \alpha_1 x_t + \alpha_2 x_t^2 + \alpha_3 x_t^3 + \dots + \alpha_n x_t^n + E[\varepsilon_t]$  Так как значением  $\varepsilon_t$  является «белый шум», то  $E[\varepsilon_t] = 0$ . Отсюда следует:  $E[y_{t+p}] = \varphi_1 E[y_{t+p-1}] + \varphi_2 E[y_{t+p-2}] + \dots + \varphi_p E[y_t] + \alpha_0 + \alpha_1 x_t + \alpha_2 x_t^2 + \alpha_3 x_t^3 + \dots + \alpha_n x_t^n$  Следовательно математическое ожидание  $E[y_{t+p}]$  левой части полученного выражения является значением прогноза на период времени  $t+p$ .

Разработанный алгоритм нахождения коэффициентов рассматриваемого стохастического процесса реализован на на ПЭВМ. Применение его для прогнозирования экономических показателей показало хорошие результаты.

#### Список литературы

1. Бокс Дж., Джекинс Г. Анализ временных рядов: прогноз и управление. М.: Мир, 1974.
2. Валентинов В. А. Эконометрика: учебник. 2-е изд. М.: ИТК «Дашков и К<sup>0</sup>», 2010.
3. Гантмахер Ф. Р. Теория матриц. М.: Наука, 1966.
4. Гихман И. И., Скороход А. В. Теория случайных процессов. М.: Наука, 1971. Т. 1.
5. Феллер В. Введение в теорию вероятностей и ее приложения. М.: Мир, 1984. Т. 1, 2.
6. Ширяев В. Н. Вероятность. М.: МЦНМО, 2004. Т. 1, 2.

УДК 33

*Валентина Владимировна Лобанова*

*Российский государственный торгово-экономический университет (филиал) в г. Краснодаре*

#### РЫНОК ТРУДА И ЕГО ВКЛАД В ФОРМИРОВАНИЕ НАЦИОНАЛЬНОЙ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РОССИЙСКОЙ МОДЕЛИ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ<sup>©</sup>

Одним из ключевых ориентиров Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года является достижение мирового уровня конкурентоспособности. В ближайшей и среднесрочной перспективе Россия укрепит свое лидерство в интеграционных процессах на евразийском пространстве, постепенно становясь одним из глобальных рынков мирохозяйственных связей и поддерживая сбалансирование многовекторные экономические отношения с европейскими, азиатскими, американскими и африканскими экономическими партнерами [3, с. 9].

Переход от экспорто-сырьевой к инновационной модели экономического роста связан и с формированием нового механизма социального развития, основанного на сбалансированности предпринимательской свободы, социальной справедливости и национальной конкурентоспособности. При этом первым стратегическим направлением достижения этой цели является развитие человеческого потенциала России, которое в том числе должно быть обеспечено за счет формирования условий для устойчивого повышения, соответствующего темпам роста производительности труда и качеству рабочей силы, создание эффективных механизмов регулирования рынка труда, обеспечивающих сочетание конкуренции на рынке труда с партнерскими отношениями работников, работодателей и государства [Там же, с. 12].

Таким образом, эффективное развитие национального рынка труда на основе развития конкуренции становится стратегическим трендом развития сферы трудовых отношений, который направлен на повышение эффективности формирования и использования национальных трудовых ресурсов, вполне обоснованно рассматриваемых в качестве базовых предпосылок роста национальной конкурентоспособности экономики страны в целом.

Достижение стратегических целей социально-экономического развития отечественной экономики невозможно без коренной модернизации сферы социально-трудовых отношений, основным элементом которой выступает рынок рабочей силы как источник человеческих ресурсов. Повышение эффективности функционирования механизмов рынка труда в современном понимании направлено на создание высококонкурентной институциональной среды, предусматривающей развитие конкурентных рынков рабочей силы [Там же, с. 21]. При этом в нынешней научной литературе, посвященной проблемам создания и функционирования рынка

труда национально и региональных масштабов, тема конкуренции, ее роли и значения в повышении эффективности рыночного механизма, социально-экономические последствия конкурентных процессов на рынке труда раскрыты, на наш взгляд, недостаточно.

Охарактеризуем систему научных представлений в области конкуренции на рынке трудовых ресурсов в следующей логической последовательности:

- современное понимание рынка труда и трудовых ресурсов, его значение и структура;
- конкуренция на рынке труда и трудовых ресурсов и ее значение для повышения эффективности действия рыночного механизма.

А. Н. Азрилиян предлагает для научного и практического использования термины «рынок труда» и «рынок рабочей силы». В соответствии с его определением, рынок труда - сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу. Рынок труда возможно при условии, что рабочий является собственником своей способности к труду. Через рынок труда производится продажа рабочей силы на определенный срок [2, с. 970]. Практически совпадает с этим определением по содержательному значению термин «рынок рабочей силы», рассматриваемый как система отношений по поводу условий купли-продажи рабочей силы; включает отношения между нанимателями и наемными работниками и отношения каждого из них с другими субъектами по поводу передачи части собственных функций на основе добровольного отчуждения в их пользу части дохода, получаемого за использование рабочей силы [Там же, с. 969]. Важность значения конкуренции в функционировании рынка рабочей силы подчеркнута обоснованием термина «конкурентный рынок рабочей силы», под которым понимается рынок, на котором большое количество фирм (без сговора между собой) предъявляют спрос на конкретный вид рабочей силы большого числа рабочих.

Анализ приведенного определения позволяет отметить его неоднозначность в следующих ключевых моментах:

- при формулировке термина использовался только структурный подход к пониманию конкуренции как состояния рынка, в то время как в современном понимании это скорее процесс соперничества, нежели состояние рыночной конъюнктуры;
- данное определение абсолютно игнорирует конкуренция за рабочие места между наемными работниками;
- из данного определения следует, что конкуренция на рынке труда возможна только в квалификационной группе рабочих, что абсолютно неверно, организовать конкурентный прием на работу возможно в любой квалификационной группе на любую должность.

А. И. Рофе под рынком труда предлагает понимать систему общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, т.е. с его куплей и продажей; это также экономическое и географическое пространство - сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы специфического товара - труда; наконец это механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками. В результате функционирования рынка труда предприниматели, работодатели обеспечивают производство и сферу услуг работниками, исполнителями работ, а наемные работники, продавая труд, обеспечивают себе получение средств существования и жизнедеятельности [6, с. 138].

Данное определение намного точнее предыдущего характеризует сущностное значение рынка труда в системе рынков экономической модели рыночного типа. Отметим при этом, что роль и значение конкуренции в функционировании рынка труда А. И. Рофе предлагает связывать с выполнением рынком труда ряда функций:

- а) организация встречи продавцов и покупателей труда;
- б) обеспечение конкурентной среды внутри каждой из сторон рыночного взаимодействия;
- в) установление равновесных ставок заработной платы;
- г) способствование решению вопросов занятости населения [Там же, с. 140].

Критический анализ состава функций, выполняемых рынком труда в определении А. И. Рофе, указывает на то, что указанными четырьмя функциями функциональное значение рынка труда (на наш взгляд, все-таки более точным термином является рынок трудовых ресурсов) не исчерпывается. Кроме того, абсолютно непонятно, что уважаемый исследователь имел в виду под созданием конкурентной среды внутри сторон рыночного взаимодействия. В современном понимании рынка трудовых ресурсов таких сторон должно быть, как минимум, четыре: работодатели, работники, профсоюзы, государство. Обеспечение конкурентной среды в деятельности профсоюзов или государства в лице уполномоченных структур является достаточно дискуссионным и, на наш взгляд, не вполне оправданным направлением функционированием рынка трудовых ресурсов. Вместе с тем, конкуренция на рынке труда приведена А. И. Рофе в качестве стратегических функций рынка, хотя ее содержание и механизмы в авторском исследовании отсутствуют.

Механизм рынка труда А. И. Рофе предлагает характеризовать моделями рынка труда. Сразу отметим, что модель представляет собой упрощенное отображение действительности и не всегда может содержательно охарактеризовать механизм действия рынка (рассматриваемый нами как последовательность состояний, процессов, определяющих собой какое-либо действие, явление [2, с. 526]). По мнению уважаемого автора, основными моделями рынка труда являются:

- чисто конкурентный рынок труда (его признаки - большое количество фирм, конкурирующих при найме; предложение труда со стороны многочисленных работников, имеющих равную квалификацию; невозможность контроля и диктата обеими сторонами ставки заработной платы);

– монополистический рынок труда - рынок с монополией одного покупателя (сосредоточение работников определенного вида труда на одной фирме; отсутствие данному виду труда альтернатив; заработную плату диктует фирма, но ее ставка напрямую зависит от числа нанимаемых работников);

– модель рынка с учетом действий профсоюзов;

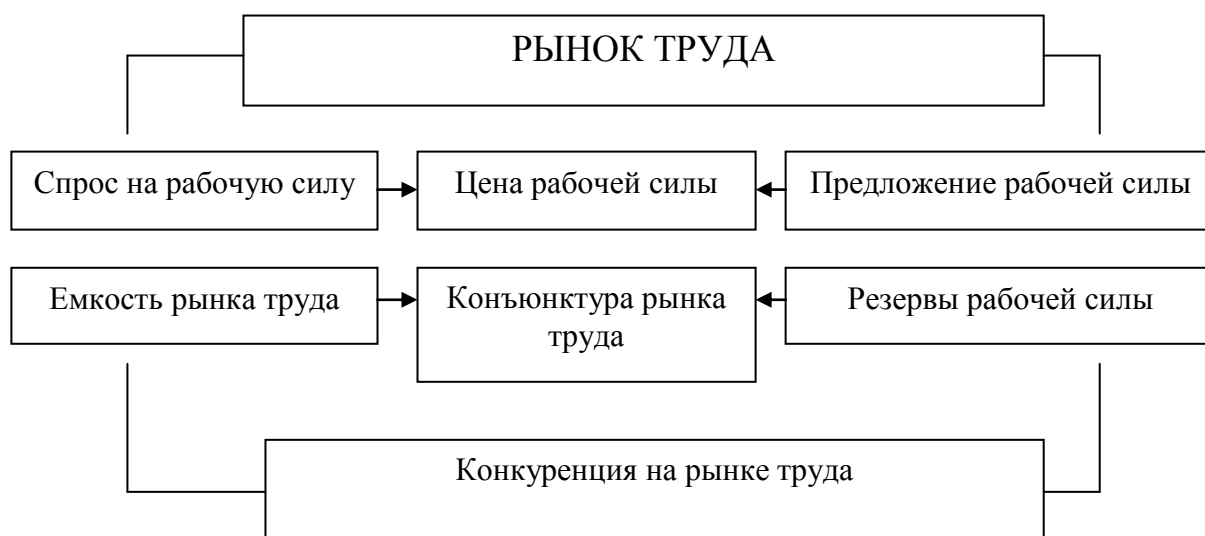
– модель двухсторонней монополии (характерна для условий монополистического рынка, на котором действуют сильные отраслевые профсоюзы) [6, с. 151].

Отметим, что примененный автором описательный подход к исследованию роли конкуренции в функционировании рынка труда сводится к гипотезе о том или ином изменении ставки заработной платы в зависимости от активности того или иного субъекта рынка. Приведенные модели не позволяют охарактеризовать роль и значение конкурентных процессов на рынке трудовых ресурсов, выделить и проанализировать конкурентную составляющую рынка трудовых ресурсов, в практической управленческой деятельности их использование сильно затруднено.

В определении Ю. М. Остапенко рынок труда является органической составляющей любой рыночной экономики, выполняющей функции механизма распределения и перераспределения общественного труда по сферам и отраслям хозяйства, видам и формам деятельности по критерию эффективности труда и производства в соответствии со структурой общественных потребностей и форм собственности [5, с. 51].

Отметим, что данное определение намного конкретнее предыдущего указывает на роль и значение рынка труда в системе рынков, позволяя охарактеризовать конкуренцию на рынке трудовых ресурсов как инструмент повышения результативности и эффективности функционирования рынка труда, которая складывается из уровня обеспеченности конкретных предприятий трудовыми ресурсами, а также определяется уровнем затрат на оплату труда в структуре итоговых показателей работы предприятий и отраслей. Если проводить аналогию с конкуренцией на рынках товаров и услуг, то конкуренция на рынке труда должна обеспечивать работодателей трудовыми ресурсами более высокой функциональности по более низкой цене в сравнении с рыночной ситуацией, характеризующейся отсутствием конкуренции.

Элементы рынка труда в соответствии с авторским видением Ю. М. Остапенко приведены на Рис. 1 [Там же, с. 52].



**Рис. 1.** Элементы рынка труда (Ю. М. Остапенко)

Отметим, что в приведенном рисунке наличие фактора конкуренции и ее влияние на процессы функционирующего рынка трудовых ресурсов остались неясными. Не определен характер влияния конкуренции как на базовые детерминанты рынка труда, так и на его итоговые показатели (цену рабочей силы и конъюнктуру), не указаны основные субъекты конкуренции на рынке труда, остались непонятными ее формы и закономерности.

Ю. П. Кокин и П. Э. Шлендер определяют рынок труда как составную часть рыночной экономики, представляющую собой систему общественных отношений с согласованными интересами работодателей и наемной рабочей силы. Ему свойственны следующие характеристики. Рынок труда - это, во-первых, совокупность экономических отношений между спросом и предложением рабочей силы; во-вторых, место пересечения различных экономических и социальных интересов и функций; в-третьих, с позиции предприятий, поле взаимоотношений отдельного предприятия и его работников, потенциальных или фактических работников, но думающих о переходе на новое место работы в пределах фирмы [7, с. 104]. Отметим, что авторский подход, на наш взгляд, отличается излишней всеобщностью и отсутствием конкретики в части функциональности рынка труда. Очевидно также, что авторские определения не исчерпывают вариантов определения рынка труда, под которыми может пониматься количество фактов трудоустройства на конкретном

региональном или национальном рынке трудовых ресурсов, общая численность вновь занятых работников, общий фонд оплаты труда вновь занятых работников и т.д.

Уважаемые авторы также придерживаются структурного подхода к определению конкуренции на рынке труда, определяя ее как наличие большого числа независимых покупателей и продавцов на рынке и возможность для них свободно входить на рынок труда и покидать его [Там же, с. 108]. На наш взгляд, авторы сделали не слишком удачную попытку адаптации классических определений конкуренции к рынку трудовых ресурсов без анализа рыночной специфики и особенностей конкурентных процессов и их функциональности на рассматриваемом рынке.

Аналогичное определение конкуренции на рынке труда используют И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина, определяя конкуренцию на рынке труда как наличие большого числа независимых покупателей и продавцов рабочей силы и возможность для них свободно входить на рынок труда и покидать его [1, с. 72]. При этом авторы выделяют следующие особенности рынка труда, имеющие на наш взгляд, существенное значение для понимания природы и сущностного значения конкурентных процессов на анализируемом рынке с учетом характера и специфики воспроизводства рабочей силы:

1) неотделимость права собственности на товар - рабочую силу от его владельца (т.е. по сути, рынок трудовых ресурсов является разновидностью рынка услуг с присущей им спецификой конкурентных процессов);

2) относительно длительное взаимодействие продавца (наемного работника) и покупателя (нанимателя) по сравнению с рынком потребительских товаров (на наш взгляд, этот факт является достаточно сомнительным, особенно в сопоставлении с рынком товаров длительного пользования, кроме того такое сравнение не вполне корректно из-за разного натурально-вещественного содержания способности к трудовой деятельности и потребительских товаров);

3) наличие большого числа институциональных структур особого рода, которое порождает своеобразие отношений между субъектами рынка труда и необходимость более детальной регламентации различных сторон их деятельности (этот фактор влияет на количество и организацию конкурентных процессов с участием гораздо большего числа субъектов рынка в сравнении с рынками потребительских товаров и услуг);

4) высокая степень индивидуализации сделок найма, связанная с различным профессионально квалификационным уровнем рабочей силы, разнообразием технологий и организации труда (по сути, авторы указывают что то, что рынок труда характеризуется ситуацией монополистической конкуренции, связанной с индивидуальностью профессиональной компетенции и кандидатскими ожиданиями каждого соискателя на рынке труда, а также неповторимостью профессиональных требований, предъявляемых конкретными работодателями);

5) своеобразие в обмене рабочей силы по сравнению с обменом вещного товара. Рынок труда связывает между собой различные рынки, а реальная оплата труда должна осуществляться в соответствии с конечными результатами, т.е. с ценой реализованной продукции, созданной данным трудом. На наш взгляд, второе указанное обстоятельство достаточно дискуссионно, поскольку прямо увязывает результаты предпринимательской деятельности с реальной оплатой труда, в то время как в реальной экономической действительности прирост прибыли предприятия очень редко направляется на увеличение фонда оплаты труда, а, как правило, используется предпринимателем в собственных целях;

6) содержание и условия труда, гарантии сохранения рабочего места, перспективы продвижения по службе и профессионального роста, психологический климат в коллективе для работника играют не менее важную роль, чем денежные аспекты сделки найма [Там же, с. 67-68].

Отметим, что все приведенные специфические факторы формирования рынка труда во многом определяют специфику и интенсивность, а также социально-экономическое значение конкуренции на этом рынке, затрагивая экономические и неэкономические интересы всех субъектов рынка труда и корректируя их поведение на рынке труда в соответствии со складывающейся конъюнктурой, в том числе в сегментах с дефицитом и профицитом трудовых ресурсов.

Наибольшее развитие исследовательский подход к проблемам формирования рынка трудовых ресурсов получил в работах Ю. Г. Одегова. По его мнению, рынок труда - важнейший элемент народнохозяйственного рынка, в рамках которого реализуются процессы купли-продажи важнейшего фактора производства - рабочей силы. Рынок труда предопределяет степень эффективности использования труда наемных работников, которые поставляют в производство основную массу рабочей силы. Рынок труда - это динамичная система, в которой взаимодействуют, с одной стороны, работодатели (собственники средств производства, предприниматели), а с другой - работополучатели (наемные работники). Сразу отметим, что реализация рыночного принципа свободы предпринимательства на рынке труда означает, что конкретный человек может сам выбрать для себя роль субъекта на рынке труда и стать либо наемным работником, либо работодателем, а также в процессе трудовой жизни перемещаться между этими группами. Основные цели, интересы и потребности субъектов на рынке труда охарактеризованы на Рис. 2 [4, с. 504].

Отметим, что цели, которые преследуются на рынке труда и соответствующие им интересы и потребности наемных работников и работодатель могут быть достигнуты и реализованы при активной реализации принципа конкуренции, который как раз предусматривает системное снижение затрат на рабочую силу вследствие конкуренции между наемными работниками за наиболее привлекательные должности, вовлечение работников в трудовую деятельность, обеспечение заинтересованности наемных работников в непрерывном образовательном процессе, направленном на рост профессиональной компетенции.



**Рис. 2.** Цели, интересы и потребности субъектов на рынке труда

Ю. Г. Одегов определяет рынок труда как систему социально-экономических отношений по поводу формирования, распределения и использования рабочей силы в условиях ее товарности. Сохранение товарности рабочей силы и рыночного характера отношений между работодателем и наемным работником проявляется в наличии:

- 1) реальной возможности расторжения трудового договора по инициативе работника или работодателя;
- 2) переменной части общего трудового дохода (премии, штрафы), формирующейся под влиянием конкретных форм проявления трудовой активности работника [Там же, с. 516-517].

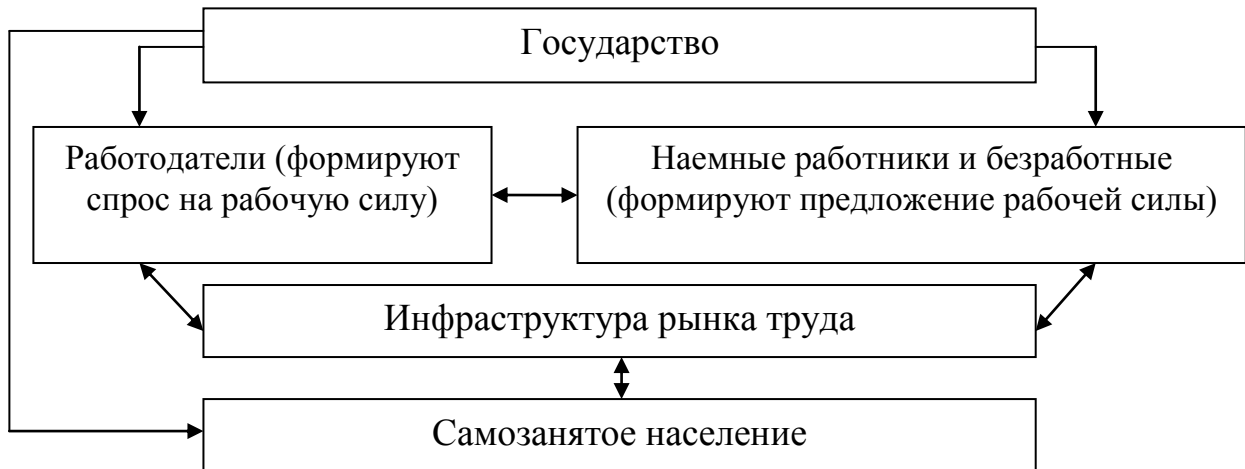
Ю. Г. Одеговым проведена содержательная дифференциация терминов «рынок труда», «рынок рабочей силы», «рынок трудовых ресурсов», имеющая значение для понимания роли и значения конкуренции как движущей силы развития рассматриваемого рынка.

Рынок рабочей силы включает отношения не только по поводу занятых, но и по поводу незанятых работников, активно ищущих работу, т.е. охватывает занятых и безработных, прежде всего, зарегистрированных в службе занятости, т.п. рынок рабочей силы раздвигает границы социально-трудовых отношений до масштабов экономически активного населения.

Рынок труда - это совокупность социально-трудовых отношений по поводу найма и использования работников в общественном производстве. Рынок труда как совокупность трудовых отношений возникает между собственником рабочей силы и ее покупателем по поводу конкретного рабочего места, на котором будет производиться товар или услуга.

Рынок трудовых ресурсов раздвигает границы социально-трудовых отношений до масштабов трудовых ресурсов общества, учитывая не только экономически активное население, но и близкий к нему трудовой резерв, представленный выпускниками учебных заведений и частью занятых в домашнем хозяйстве [Там же, с. 531]. Предлагаемая дифференциация имеет научное и практическое значение, однако трудно согласиться с уважаемым автором относительно возникновения рынка труда между одним работодателем и одним работником: по поводу конкретного рабочего места они в нашем понимании заключают конкретный трудовой договор, который является основанием для совместной деятельности, но не перерастает в рыночные отношения.

Сущность рынка труда достаточно полно проявляется во взаимодействии его субъектов, к которым традиционно относятся наемные работники (и их объединения профсоюзы), работодатели (предприниматели) и их объединения и союзы, государство и его органы (Рис. 3) [Там же, с. 539].



**Рис. 3.** Взаимодействие субъектов рынка труда (Ю. Г. Одегов)

Отметим, что из приведенной схемы остался неясным порядок реализации принципа конкуренции на рынке труда, характер взаимодействия и организации взаимоотношений между работодателями и наемными работниками, а также значение инфраструктуры рынка труда в собственно его функционировании, поскольку в приведенном рисунке все отношения между работодателями и наемными работниками и безработными организованы напрямую, причем государство абсолютно не вмешивается в эти процессы (что абсолютно не соответствует окружающей экономической действительности).

Все выше сказанное стало основой авторского взгляда на проблемы организации рыночной деятельности в пределах важнейшего ресурсного рынка национальной экономики, каковым в современной России является рынок трудовых ресурсов.

Для расширенной характеристики места и значения конкуренции в функционировании и развитии рынка труда нами предлагается авторский вариант его структуры (Рис. 4).

В число основных субъектов рынка труда, по нашему мнению, входят не только собственно работодатели и наемные работники, но и прежде всего государственные органы, в функции которых входит формирование и развитие инфраструктуры рынка труда и его правового поля, а также администрирование процессов, имеющих место на рассматриваемом рынке (органы законодательной власти федерального, регионального и местного уровня, Федеральная служба по труду и занятости, Федеральная инспекция труда, мировые судьи и суды общей юрисдикции).

Кроме того, в соответствии с Декларацией МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, стратегическим подходом к организации рынка трудовых ресурсов является трипартизм (обязательное наличие в структуре рынка трудовых ресурсов профсоюзов), который обеспечивает перевод экономического развития в русло социального прогресса, а социального прогресса в русло экономического развития; оказывает содействие достижению консенсуса по соответствующим мерам национальной и международной политики, оказывающим воздействие на занятость и стратегии и программы в области достойного труда; придает эффективный характер трудовому законодательству и трудовым институтам, в том числе в отношении признания трудового правоотношения, содействия нормальным трудовым отношениям и создания эффективно действующих систем инспекции труда) [8].

Реализация принципа предпринимательской свободы применительно к рынку труда означает отсутствие ограничения для наемных работников по обеспечению самозанятости, либо переходу в категорию работодателей. В реальной экономической действительности существует порог профессиональной компетентности, после которого наемный работник вполне в состоянии организовать собственный бизнес и стать работодателем, т.е. коренным образом изменить свой статус на рынке трудовых ресурсов. Кроме того, в реальной жизни существуют ситуации, когда конкретные люди совмещают эти роли, являясь одновременно и наемными работниками, и представителями работодателей на рынке труда (например, занимая определенную должность в предпринимательских структурах и имея собственный бизнес в сфере услуг).

Не менее важным элементом рынка трудовых ресурсов является инфраструктура, призванная обеспечить его непосредственное функционирование, а также определяющая результативность и эффективность процессов, идущих в его пределах. К основным представителям инфраструктуры отечественного рынка трудовых ресурсов относятся НИИ труда - научная база мониторинга, анализа, оценки и управления процессами развития рынка трудовых ресурсов, Росстат - обеспечение статистической информации о состоянии и динамике рынка труда, биржи труда, электронные рекрутинговые ресурсы, кадровые агентства - эти субъекты непосредственно обеспечивают взаимодействие работодателей и наемных работников).



**Рис. 4.** Структура рынка трудовых ресурсов, учитывающая реализацию принципа конкуренции при организации социально-трудовых отношений (разработано автором)

Непосредственным предметом функционирования рынка трудовых ресурсов являются транзакции (сделки) по купле-продаже способности к труду между работодателями, предъявляющими определенные требования к профессиональной компетенции кандидата на конкретную должность, предлагающих определенные условия труда и ставку заработной платы, льготы и компенсации, и работодателями предлагающими свое видение этих условий сделки. Результатом торга становится трудовой договор, отражающий правоотношения сторон в части купли-продажи рабочей силы, разновидностью которого являются индивидуальные и коллективные трудовые договоры.

При этом при реализации указанных сделок возможны два основных подхода: с использованием и без использования принципа конкуренции. Использование принципа конкуренции возможно на трудоизбыточных сегментах рынка трудовых ресурсов, характеризующихся превышением числа кандидатов на вакантные должности между непосредственно вакансиями, и означает организацию и проведение трудовых конкурсов, обеспечивающих равные возможности наемных работников при их отборе и найме на конкретную вакансию. В условиях же дефицита трудовых ресурсов работодатели вынуждены принимать на работу всех имеющих кандидатов, при этом принцип конкуренции между наемными работниками, как правило, не соблюдается, что имеет место, например, при массовом рекрутинге представителей рабочих профессий.

Подводя итог сказанному, формулируем следующие выводы.

Современный рынок трудовых ресурсов представляет собой разновидность механизма перераспределения и использования трудовых ресурсов между предприятиями, отраслями, сферами деятельности, уровнями занятости.

Динамика транзакций на рынке трудовых ресурсов определяется: масштабами купли-продажи трудовых ресурсов (занятость), высвобождения трудовых ресурсов, миграций трудовых ресурсов, ростом квалификации



трудовых ресурсов и соответствующим изменением структуры рынка, составом и результативностью мероприятий государственной политики по регулированию рынка трудовых ресурсов (повышение занятости, социальная защита безработных).

Конкуренция на рынке трудовых ресурсов, в свою очередь, является механизмом, обеспечивающим повышение его эффективности за счет: снижения кандидатских ожиданий соискателей в части содержания и оплаты трудовой деятельности, возможности реального выбора работодателя и ранжирования кандидатов по уровню профессиональной компетенции, выработки и кандидатов привычки к непрерывному росту профессионального уровня и готовности конкурировать, роста вовлеченности в трудовую деятельность, обеспеченного понимания наличия факта конкуренции между действующими и потенциальными наемными работниками.

Конкретными инструментами реализации принципа конкуренции на рынке трудовых ресурсов являются: конкурсы при приеме на работу, конкурсы на занятие вакантных должностей между действующими работниками и новыми кандидатами (как внутри предприятия, так и привлеченных из-за его пределов), технологии создания кадрового резерва и организационного обучения, аттестации персонала (с привлечением как работника, занимающего конкретную должность, так и кандидатов из кадрового резерва).

Конкуренция на рынке трудовых ресурсов носит двухсторонний характер и способствует не только снижению кандидатских ожиданий наемных работников, но и повышению качества предложения труда, выраженного в формировании разумных требований к профессиональной компетенции кандидатов, предложению достойных условий труда, конкурентоспособных ставок заработной платы, льгот и компенсаций.

Конкуренция на рынке трудовых ресурсов обеспечивает значимый вклад в развитие национальной конкурентоспособности, выражающийся в мощном стимулирующем эффекте, оказываемом на рыночные транзакции этого ресурсного рынка, и выраженном в системном снижении удельных издержек на рабочую силу при одновременном повышении ее качества и вовлеченности в трудовые процессы. Расширение сфер конкуренции на рынке трудовых ресурсов, увеличение ее реальных масштабов в виде конкурентных транзакций, применение эффективных инструментов конкуренции позволят отечественным предприятиям мобилизовать и поддерживать высокий уровень использования трудового потенциала, необходимый для обеспечения корпоративной конкурентоспособности на внутреннем и международных рынках, которая в свою очередь является основой национальной конкурентоспособности, определяющей реальный уровень жизни и благосостояния российских граждан.

#### Список литературы

1. Алиев И. М., Горелов Н. А., Ильина Л. О. Экономика труда. М., 2011. 671 с.
2. Большой экономический словарь / под ред. А. Н. Азрилияна. М., 2010. 1000 с.
3. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года: утверждена Постановлением Правительства РФ от 17.11.2008 г. № 1662-р. М., 2008.
4. Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г. Экономика труда. М., 2011. 800 с.
5. Остапенко Ю. М. Экономика труда. М., 2011. 274 с.
6. Рофе А. И. Экономика труда. М., 2011. 400 с.
7. Экономика труда / под ред. проф. Ю. П. Кокина, проф. П. Э. Шлендера. М., 2011. 686 с.
8. [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/pdf/fair\\_globalization.pdf](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf/fair_globalization.pdf)

УДК 658.8

Мария Юрьевна Лубенец

Сургутский государственный педагогический университет

#### ОРГАНИЗАЦИЯ МАРКЕТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УЧРЕЖДЕНИИ КУЛЬТУРЫ<sup>©</sup>

Коллективы социально-культурных учреждений представляют собой не многочисленные по количеству людей группы - 5-10 человек. Следовательно, из этой численности невозможно выделить людей или группу, которые бы занимались только маркетингом, равно как и создание культурных продуктов и услуг сложно дифференцировать на узких специалистов и менеджеров с ограниченными профессионально-ролевыми функциями, ибо они вместе, всем коллективом создают художественные продукты.

Интегрированный маркетинг позволяет объединять усилия руководителя, специалистов (режиссера, сценариста, художника, музыканта и др.), менеджеров, технических работников, их таланты, творческие способности, умения и навыки не только на создание культурной программы, но и на ее прокат (реализацию потребителю) [6, с. 79].

Учреждение культуры, в отличие от крупных предприятий, не может себе позволить иметь отдел сбыта или группу маркетологов. Каждый член коллектива в равной мере занимается и изучением культурных запросов населения и качественным уровнем создаваемых программ.