

**ПРИАМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ ШОЛОМ-АЛЕЙХЕМА**

На правах рукописи

04201201055

**Шутова Полина Анатольевна**

**СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ФИЛЬТРЫ РЫНКА ТРУДА  
РЕГИОНА С УБЫВАЮЩИМ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ  
(на примере российского Дальнего Востока)**

специальность 08.00.05. – «экономика и управление народным  
хозяйством (экономика труда)»

Диссертация на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук

Научный руководитель доктор философских наук  
А.М. Шкуркин

Хабаровск, 2012

## СОДЕРЖАНИЕ

|   |     |
|---|-----|
| ВВЕДЕНИЕ.....   | 3   |
| ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ<br>ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ФИЛЬТРОВ<br>РЫНКА ТРУДА РЕГИОНА.....                 | 11  |
| 1.1. Институциональный подход к представлению рынка труда<br>региона.....   | 11  |
| 1.2. Механизмы функционирования социально-экономических<br>фильтров рынка труда региона .....   | 30  |
| 1.3. Рынок труда региона как интегральный социально-экономи-<br>ческий фильтр.....  | 43  |
| ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ<br>ФИЛЬТРОВ РЫНКА ТРУДА РОССИЙСКОГО ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА...                              | 56  |
| 2.1. Сущность потенциала труда и его воздействие на рынок<br>как социально-экономический фильтр.....  | 56  |
| 2.2. Демографическая система региона с убывающим потенциалом<br>труда и ее влияние на состояние институциональной среды<br>рынка труда.....   | 75  |
| 2.3. Асимметрии рынка труда как результат функционирования<br>социально-экономических фильтров .....  | 90  |
| ГЛАВА 3. РЕЗУЛЬТАТИВНАЯ НАСТРОЙКА СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНО-<br>ЭКОНОМИЧЕСКИХ ФИЛЬТРОВ РЫНКА ТРУДА РЕГИОНА С<br>УБЫВАЮЩИМ ПОТЕНЦИАЛОМ ТРУДА.....      | 116 |
| 3.1. Функционирование социально-экономических фильтров в усло-<br>виях воздействия иммиграционной компоненты рынка труда<br>региона .....     | 116 |
| 3.2. Институциональная настройка социально-экономических<br>фильтров рынка труда в стратегиях снижения убыли<br>потенциала труда региона..... | 132 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....   | 149 |
| БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....  | 153 |

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность темы исследования.** Российский рынок труда в значительной мере погружен во множество проблемных ситуаций. Существующий количественный и качественный дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы неустойчив в той же степени, в какой нестабильна в настоящее время национальная экономика. Факторы, влияющие на конъюнктуру рынка труда, формируются в результате переплетения сложных взаимосвязанных разнородных социально-экономических процессов.

Чрезвычайно сложной является ситуация на российском Дальнем Востоке. Большинство дальневосточных регионов - территории проблемного типа, характерной особенностью которых является высокий уровень нестабильности всех их подсистем. На неустойчивость труда и жизни населения влияет неразвитость социальной инфраструктуры, сырьевая направленность экономики, низкий уровень жизни и его качество.

Из всех субъектов РФ Дальний Восток потерял и продолжает терять большего всего населения. Для ДФО сальдо миграции в обмене со всеми без исключения субъектами РФ является отрицательным. Последствия глобальных негативных изменений, происходящих в настоящее время, еще до конца не осознаны. Происходит уменьшение занятого населения, снижается удельный вес его экономически активной части, вымывается в большей степени из российского Дальнего Востока квалификационная компонента трудового потенциала. Одновременно с этими процессами возникают различные асимметрии на рынках труда, которые затрудняют эффективное их функционирование.

Исследования возникающих на рынке труда различного рода несоответствий между спросом на услуги труда и их предложением проводятся с позиций не редко конкурирующих концептуальных подходов, развивающихся в экономической теории. Вместе с тем существуют трудности в исследованиях рынков труда и их основополагающих принципов, особенно в тех

случаях, когда изучаемые социально-экономические системы находятся в условиях высокой нестабильности.

Это связано с тем, что в условиях высокой нестабильности иногда существенный фактор внешней среды может привести к радикальным изменениям в каких-то сегментах рынка труда. А кроме того возможны ситуации (в практике реального управления не редкие), когда чрезмерно затратные усилия ведут к слабым или дезорганизационным (хаос) результатам. Поэтому применительно к таким системам требуется использование специальных методов.

Российский Дальний Восток – крупная региональная система с интенсивно убывающим трудовым потенциалом. Одна из ключевых задач состоит в том, чтобы, во-первых, прояснить какие асимметрии на рынке труда возникают на различных критических стадиях снижения трудового потенциала. И, во-вторых, актуальным становится ответ на вопрос о том, какими должны быть механизмы, подключение которых позволило бы создать социально-экономические «барьеры», которые смогли бы организовать эффективную самонастройку параметров рынка труда для снижения, формирующихся на нем асимметрий в условиях снижающегося трудового потенциала.

Эти задачи, не смотря на значительный интерес к ним, как со стороны ученых, так и практиков, и до настоящего времени в полной мере не решены.

**Краткий обзор литературы.** Теоретические проблемы исследования рынка труда изложены в фундаментальных трудах Д. Данлопа, Дж. М. Кейнса, Дж. Перри, К. Поланьи, Р. Холла, М. Фелдстайна, М. Фридмена, А. Филлипса, Л. Ульмана, Р. Дж. Эренберга и других.

Известные российские и советские экономисты исследовали рынок труда в контексте занятости, трудовых отношений: Е.Г. Антосенков, Б.М. Генкин, М.Г. Гильдингерш, В.Е. Гимпельсон, И.Е. Заславский, В.Г. Костиков, А.Э. Котляр, Р.И. Капелюшников, А.В. Кашепов, И.Л. Маневич, И.С. Маслова, С.Г. Михнева, В.В. Радаев, С.Ю. Роцин, Н.М. Римашевская, Е.И.

Рузавина, Л.И. Рыбаковский, Р.В Рывкина, Э.Р. Саруханов, Г.Э. Слезингер, Л.С. Чижова, И.Т. Фролова и других авторов.

Общие проблемы институциональной теории отражены в работах Дж. Бьюкенена, Т. Веблена, Р. Коуза, Р. Нельсона, Д. Норта, О. Уильямсона, С. Уинтера. Проблемы развития России с позиций институционально-эволюционной теории рассматриваются А. Нестеренко, Р. Нуреевым, А. Олейником, А. Шаститко.

Теорией социальных фильтров занимались такие западные исследователи, как А. Берг, М. Спенс, Дж. Стиглиц, П. Уилс, К. Эрроу и другие.

Значимое влияние на изучение проблем рынка труда на Дальнем Востоке оказали работы дальневосточных ученых В.В. Миндогулова, Е.Л. Мотрич, С.Л. Осипова, Н.Н. Симоненко, А.М. Шкуркина и других авторов.

Существует значительный объем публикаций по самым различным проблемам рынка труда.

В то же время значительно меньше научных работ и специальных исследований, которые посвящены теоретическому осмыслению и использованию в практике управления формирующихся асимметрий на рынке труда в условиях интенсивно снижающихся трудовых ресурсов на уровне региона. Как уже отмечалось, особенно актуальными являются исследования рынка труда такого сложного проблемного региона, каким является российский Дальний Восток.

В связи с этим в работе предпринята попытка научного обоснования возможности использования институционального подхода и теории социальных фильтров для поиска ответов на выше обозначенные проблемы применительно к российскому Дальнему Востоку.

Необходимость теоретического осмысления и прикладной верификации этих проблем обусловили выбор темы исследования, цели, задачи, логику и структуру работы.

**Объект исследования - рынок труда российского Дальнего Востока.**

**Предмет исследования** – социально-экономические фильтры в системе рынка труда региона с убывающим трудовым потенциалом.

**Целью исследования** является обоснование возможности использования социально-экономических фильтров при анализе асимметрий рынка труда и их применение в стратегиях, направленных на повышения адаптивного потенциала приспособления к процессам снижения трудового потенциала.

Указанная цель исследования позволила определить задачи диссертационного исследования:

- обосновать возможности трактовки рынка труда региона как социального института, определить сущность и роль его институциональной среды;

- определить понятие «социально-экономические фильтры» рынка труда региона (СЭФ), разработать рыночные показатели их измерения;

- уточнить понятия «симметрия» и «асимметрия» на рынке труда региона, показать их взаимосвязь с СЭФ, исследовать процессы регионализации рынка труда;

- оценить роль демографического фактора российского Дальнего Востока, как региона с убывающим трудовым потенциалом в формировании асимметрий рынка труда региона, исследовать взаимосвязи между рынком образовательных услуг и рынком труда и их отражение в параметрах СЭФ.

- определить влияние потенциала труда российского Дальнего Востока на значения параметров СЭФ;

- построить алгоритм функционирования рынка труда региона, как социально-экономического фильтра;

- выявить основные факторы формирования асимметрий в профессионально-квалификационной составляющей конъюнктуры рынка труда;

- оценить возможные вариации параметров СЭФ дальневосточного региона, при которых его рынок труда способен противостоять деформирующим воздействиям трудовой миграции, в том числе и иностранной рабочей силы;

- определить основные системные взаимодействия, формирующие асимметрии на рынке труда, определить механизмы и разработать модельную схему настройки СЭФ;

- исследовать возможности использования СЭФ при построении мониторинга рынка труда региона.

**Методы исследования.** В процессе диссертационного исследования использовался системный, стратегический, ситуативный, экономико-статистический, сравнительный анализ изучаемых процессов и явлений.

**Методологической основой** диссертационного исследования явились положения экономической теории, теории рынка труда, менеджмента и управления, теории общей статистики.

**Информационную базу** исследования составили данные государственной и региональной статистики, первичные данные региональных департаментов занятости, иммиграционных служб, действующие нормативные акты Российской Федерации.

Использовались теоретические разработки по проблемам трудовой иммиграции, рынка труда и трудового потенциала, представленные в работах отечественных и зарубежных экономистов, материалы периодических изданий, научно-практических конференций по исследуемым вопросам.

**Основными результатами исследования** являются:

- исследована возможность трактовки рынка труда региона как социального института, определены достоинства такого представления и ограничения. Определена сущность институциональной среды рынка труда региона;

- определено понятие «социально-экономический фильтр» рынка труда региона, исследованы механизмы его формирования. Выведены рыночные характеристики социального фильтра. Обосновано представление рынка труда как социально-экономического фильтра;

- выявлена сущность симметрий и асимметрий на рынке труда региона, показана их взаимосвязь с теорией социальных фильтров;

- исследована роль демографического фактора российского Дальнего

Востока в формировании асимметрий рынка труда региона. Определены основные причины разрыва между рынком образовательных услуг и рынком труда;

- выявлено, что сложившийся потенциал труда российского Дальнего Востока определяет особые границы численных значений основных показателей СЭФ;

- исследована двойственность рынка труда, как социального института и как социального фильтра;

- выявлены основные факторы формирования асимметрий в профессионально-квалификационной составляющей конъюнктуры рынка труда;

- определены механизмы настройки и самонастройки СЭФ;

- исследована информационная функция СЭФ и возможности их использования в мониторинге «Рынка труда региона».

**Достоверность полученных результатов** диссертационной работы основывается: на изучении реальных процессов, протекающих на рынках труда регионов российского Дальнего Востока; на апробации результатов в выступлениях на конгрессах и конференциях, обсуждениях на методологических семинарах в Приамурском государственном университете имени Шолом-Алейхема.

**Научная новизна** диссертационного исследования состоит в следующем:

- проведена классификация социальных институтов, входящих в институциональную среду рынка труда региона, выявлены их основные функции, определен спектр региональных особенностей формирующих успешность реализации этих функций;

- определено понятие «социально-экономический фильтр рынка труда региона», определены понятия и предложены расчетные формулы рыночных характеристик СЭФ: мощность, пропускная способность, результативность, напряженность, сложность. Обосновано представление рынка труда как социально-экономического фильтра;

- дана трактовка понятий «симметрия» и «асимметрия» на рынке труда в контексте функционирования СЭФ. Проведена классификация возможных асимметрий на рынке труда. Обоснована актуальность исследования процессов «регионализации институциональной среды региона» и определения ее потенциала;

- на основе проведенного анализа доказано, что нестабильность территориальной системы, связанная со снижением трудового потенциала - основное условие воспроизводства асимметрий на всех уровнях и определяет их отражение в основных показателях СЭФ: низкий уровень коэффициентов мощности и уровень сложности, низкую результативность; минимальные величины коэффициента напряженности;

- исследована двойственная природа рынка труда, как социального института и как социального фильтра. Разработан алгоритм функционирования рынка труда как социального института и определена роль в этом функционировании всех его системных элементов;

- разработана модельная схема настройки и самонастройки социально-экономических фильтров рынка труда региона.

**Теоретическая значимость** диссертационного исследования заключается в формировании новых научных взглядов на проблему комплексной оценки рынка труда в регионах, находящихся в условиях снижения демографического и трудового потенциала с использованием теории социальных фильтров.

**Практическая значимость** результатов заключается в возможности использования новых подходов: при подготовке аналитических и прогнозных материалов по рынкам труда и развитию сферы труда регионов российского Дальнего Востока; при создании стратегических концепций развития населения и занятости на территориях и информационного сопровождения программ различного уровня; при составлении учебных программ для студентов вузов и повышения квалификации специалистов органов управления трудом и миграционными процессами.

**Апробация результатов исследования.** Основные научные результаты диссертационного исследования докладывались и обсуждались на следующих научно-методических, международных: Научно-практическая конференция: «Теория и практика управления бизнесом, финансами, кадрами» (Хабаровск, 2008); VII Азиатско-Тихоокеанский Конгресс психологов «Человек. Власть. Управление» (Токио – Хабаровск, 2008); Научно-практическая конференция: «Теория и практика управления бизнесом, финансами и кадрами» (Хабаровск, 2009); Международная конференция: «Приграничные территории России и Китая: проблемы, перспективы развития» (Биробиджан, 2011).

**Область исследования.** Исследование проводилось в рамках специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством» (5-«Экономика труда, в том числе «5.5. Рынок труда, его функционирование и развитие, структура и сегментация (международный, национальные, региональные, внутрифирменные и т.д.); занятость населения (формирование формы и видов); безработица (основные виды и формы, социально-экономические последствия, пути минимизации). 5.11. Социально-трудовые отношения: система, структура, виды, субъекты, механизмы регулирования. Международные трудовые отношения и роль Международной организации труда. Регулирование социально-трудовых отношений – федеральный, региональный, муниципальный и корпоративный аспекты; активное влияние социально-трудовых отношений на развитие экономики и её отраслей. 5.14. Противоречия в социально-трудовой сфере: пути их предупреждения и разрешения».

**Публикации.** По результатам выполненных в диссертации исследований опубликовано 6 печатных работ, общим авторским объемом 2,1 п. л.

**Структура и объем работы.** Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка из 175 наименований. Основной текст изложен на 167 страницах, содержит 12 таблиц и 20 рисунков.

# Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ФИЛЬТРОВ РЫНКА ТРУДА РЕГИОНА

## 1.1. Институциональный подход к представлению рынка труда региона

Среди многообразия выделяемых экономической теорией рынков - рынок труда стоит на особом месте. Несмотря на это и до настоящего времени единого подхода к определению рынка труда, не вызывающего дискуссий среди специалистов, не существует. Рынок труда рассматривается и как динамическая система, комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства, и как система отношений, мер и институтов, и как механизм согласования интересов работников и работодателей, и как сфера для ведения переговоров между участниками рынка и т.д.

Более того, вплоть до последнего времени терминологически и концептуально не определен сам объект исследования: «рынок труда», «рынок рабочей силы», «рынок трудовых ресурсов», «рынок занятости». Кроме того продолжаются дискуссии о том, что же является на рынке труда товаром - рабочая сила, труд или трудовые услуги. И до настоящего времени теоретически не определены границы рынка труда. Одни трактуют его в «узком» смысле, как количество вакансий и количество лиц, занятых поиском работы, другие - в «широком», включая в него и удовлетворенный спрос на труд, то есть занятое население<sup>1</sup>.

Не редко критерием, который определяет использование той или иной модели рынка труда из всего множества возможных трактовок выступает сформулированная исследовательская задача. В принципе такой подход, ко-

---

<sup>1</sup> Михнева, С.Г. Рынок труда: методологические и теоретические основы познания (системно-эволюционный подход) / С.Г. Михнева // Экономический журнал.- 2003.- №6.- С.73-101.

гда осуществляется эмпирическая верификация рынка труда, его представление в системе четко заданных признаков имеет смысл. Однако в этом случае сразу же возникают проблема сопоставления рынков труда заданных в разных системах теоретических и эмпирических координат.

Может быть, именно по этой причине под рынком труда в наиболее широком значении в экономике труда понимается механизм согласования совокупного спроса на труд и совокупного предложения труда<sup>2</sup>. Рынок труда в таком понимании есть не что иное как разновидность рынка ресурсов. Пересечение совокупного спроса на труд и совокупного предложения труда в общем случае не является пустым множеством и составляет удовлетворенный спрос на труд. Занятость в этом соотношении между спросом и предложением выполняет особую экономическую функцию, являясь совокупностью действий, связанных с формированием способов вовлечения трудоспособных групп населения в хозяйственную деятельность<sup>3</sup>. Удовлетворенный спрос на труд можно рассматривать как результативность занятости. Помимо этого сегмента совокупного рынка труда остаются две структурно несбалансированные его части: неудовлетворенный спрос на труд и неудовлетворенное его предложение. Именно эту непересекающуюся часть совокупного спроса на труд и предложения труда называют рынком труда (рынком труда в «узком» смысле)<sup>4</sup>.

Несмотря на то, что в «узком смысле» проблема трактовки рынка труда частично решается, но возникает потребность в прояснении понимания «механизмов согласования совокупного спроса и предложения». Иными словами, проблема понимания рынка труда автоматически переносится в более широкую теоретическую область – концепцию рынка в целом. Тем самым проблемы уточнения трактовки «рынка труда» остаются, но смещаются в

---

<sup>2</sup> Экономика труда: социально-трудовые отношения / под. ред. Н.А. Волгина, Ю.Г.Одегова. – М.: ЭКЗАМЕН, 2004, С.126-127

<sup>3</sup> Радаев, В.В. Экономическая социология: учеб. пособие / В.В. Радаев. - М.: Аспект-Пресс, 2005, С.184

<sup>4</sup> Экономика труда. Там же. С.127

макроэкономическую сферу, в которой эпистемологические разногласия умножаются. По справедливому замечанию В.В. Радаева, понятие рынка только на первый взгляд является очевидным<sup>5</sup>.

Концептуально любой рынок с точки зрения неоклассической экономической теории может быть представлен как ценовой механизм регулирования спроса и предложения, обеспечивающий равновесие через свободную конкуренцию между независимыми и рациональными участниками рынка. Такое понимание рынка вызывает все больше дискуссий и стимулирует конструирование множества альтернативных его моделей.

Например, только в рамках современных экономико-социологических концепций, выделяют следующие подходы: *экологический*, в соответствии с которым рынок предстает как совокупность ниш, занятых разными популяциями организаций; *структурный*, анализирующий рынок как совокупность сетевых связей между его участниками; *неоинституциональный*, исследующий роль правил в функционировании рынка; *политико-экономический*, рассматривающий роль властных отношений во взаимодействии между участниками рынка; *социокультурный*, представляющий рынок как культурный конструкт; *феноменологический*, определяющий рынок с точки зрения совокупности intersубъективных значений, выработанных его участниками; *политико-культурный*, связанный с пониманием рынка как организационного поля<sup>6</sup>.

Отмеченное выше наиболее общее модельное определение рынка содержит три основных исходных постулата, которые подвергаются наиболее жесткой критике: 1) независимость рыночных субъектов; 2) рациональность их поведения; 3) комплекс ограничений, влияющий на свободную конкуренцию. На наш взгляд, наиболее последовательной критике ортодоксальная не-

---

<sup>5</sup> Радаев В.В. Современные экономико-социологические концепции рынка // Экономическая социология. Т. 9. № 1. Январь 2008

<sup>6</sup> Радаев В.В., там же.

оклассическая теория подвергалась институционализмом, в результате которой была сконструирована независимая оригинальная экономическая теория.

Важнейшее различие между институционализмом и неоклассической теорией состоит в трактовке механизмов организации и регулирования экономических процессов.

В соответствии с институционалистской трактовкой механизмом размещения ресурсов является не рынок в чистом виде, а институты, которые формируются и действуют посредством рынка. Один из теоретиков неоинституционалистской концепции Дуглас С. Норт выделил пять основных тезисов об институциональных изменениях<sup>7</sup>:

- существует непрерывное взаимодействие между институтами и организациями в экономической сфере;
- конкуренция вынуждает организации постоянно инвестировать в навыки и знания, чтобы уцелеть;
- институциональная структура обеспечивает стимулы, которые диктуют виды знаний и навыков, приобретаемые для получения максимального выигрыша;
- понимание всего этого вытекает из менталитета действующих лиц;
- экономия от масштаба, комплементарность и сетевые экстерналии институциональных форм делают институциональные изменения инкрементными (incremental) и зависящими от пути развития (path dependent).

Такая точка зрения «изучение институтов и институциональных изменений неизбежно влечет за собой в качестве первоочередного требования концептуальное отделение институтов от организаций»<sup>8</sup>. Институты (как правила игры) представляют собой ограничения, которые налагаются на способности и процессы, на организацию взаимодействий между различными игроками. Иными словами, если организацию в самом широком контексте можно

---

<sup>7</sup> Дуглас С. Норт. Пять тезисов об институциональных изменениях // Квартальный бюллетень клуба экономистов. Выпуск 4, Европейский гуманитарный университет, 2000, С. 10-32

<sup>8</sup> Дуглас С. Норт. Там же.

представить как субъект рынка (игрока на рынке), то институты задают правила игры, определяющие рыночные взаимодействия между различными организациями.

Понятие «социальный институт», произошедшее от латинского слова *institutum* (установление, устройство), употребляется в самых разнообразных семантических значениях, когда говорят о различных социальных или экономических сферах. Но все же чаще всего это понятие используется для характеристики различного рода упорядочений, формализации и стандартизации общественных связей и отношений. А сам процесс упорядочения, формализации и стандартизации называется институционализацией.

В этом контексте термин «социальный институт» используется в двух значениях:

- в узком смысле, как название специализированных научных и учебных заведений;

- в широком смысле, как характеристика понятия «социальное»: совокупность норм, организаций, учреждений и общественных отношений, регулирующих общественную жизнь в определенной сфере, например, институт семьи, экономические институты, политические институты. В таком значении - «социальный институт — относительно устойчивые типы и формы социальной практики, посредством которых организуется общественная жизнь, обеспечивается устойчивость связей и отношений в рамках социальной жизни общества»<sup>9</sup>. Социальные институты регулируют совместную деятельность людей на основе социальных норм, традиций, обычаев.

В социологической и экономической литературе социальные институты характеризуются как важнейшее средство упорядочивания деятельности и общественных отношений между людьми на основе норм, социального контроля и санкций в различных областях социальной реальности. В зарубежной социологии термин «социальный институт» используется очень широко. Большинство авторов рассматривает социальные институты как совокуп-

---

<sup>9</sup> Энциклопедический социологический словарь / Под ред. Г. В. Осипова. М., 1995. С. 227

ность норм и правил поведения, устоявшихся моделей и образцов поведения (Н. Смелзер, Д. С. Норт). Другие считают, что социальные институты — это устойчивые формы деятельности и общественных отношений, устойчивая структура социальных действий (Г. Спенсер, Т. Парсонс). Кроме того, высказывается мысль, что «термин «институт» может относиться к определенной группе лиц, призванных к выполнению дел, важных для совместной жизни»<sup>10</sup>.

В соответствии с определением Дугласа Норта, под институтом (экономическим, социальным, культурным и др.) будем понимать правила игры в обществе, с помощью которых осуществляется регулирование поведения людей, минимизирующих их усилия для достижения согласия (компромисса) связанных с поиском нужных людей, товаров, различных ценностей, а также для организации процесса передачи информации, или обучения. Можно сказать, что институты определяют правила игры направленные на ограничение, упорядочивание множества возможных моделей поведения людей.

Применение институционалистской концепции непосредственно к рынкам труда определяет необходимость изучения, прежде всего действий его участников с целью формирования рынка в соответствии с собственными интересами. Если, например, теория человеческого капитала сосредоточена на оптимизации благосостояния отдельного индивида, то институциональная экономика труда исследует силы и факторы, определяющие, в конечном счете, кто займет альтернативные рабочие места<sup>11</sup>. Но в основе действий конкурирующих друг с другом собственников рабочей силы, направленных на то, чтобы занять конкретное альтернативное рабочее место, лежит *обмен*, который представляет собой экономическую форму взаимодействий между рыночными субъектами. Объектом рыночного обмена, в свою очередь выступает такой специфический товар как способности человека к труду. Резуль-

<sup>10</sup> Щепаньский Я. Элементарные понятия социологии. М., 1969. С. 96

<sup>11</sup> Васильева Е.Э. Институционализм как альтернатива неоклассической и марксистской экономической теории // Квартальный бюллетень клуба экономистов. Выпуск 4, Европейский гуманитарный университет, 2000

татом рыночного обмена, в конечном счете, является включение конкретного работника в процесс труда, который сопряжен с формированием системы экономических отношений, обеспечивающий такое включение. Применительно к совокупному работнику речь должна идти об интегрированном обмене на рынке труда совокупной рабочей силы, в процессе которого осуществляется процесс общественного разделения труда.

С позиций институционального подхода «правила игры» на рынке труда, во-первых, задают непрерывные взаимодействия между организациями, в качестве которых выступают продавцы и покупатели «рабочей силы». Во-вторых, процессы конкурентных взаимодействий формируют у всех рыночных субъектов потребности и стимулы в инвестировании навыков и знаний, которые позволяют «не только уцелеть», но и по возможности получить максимальный выигрыш. Институциональный подход в этом контексте определяет рынок труда как совокупность отношений, включающих всю систему условий, факторов, институтов, по поводу реализации интересов работников, стремящихся получить работу, и работодателей, предъявляющих спрос на рабочую силу под конкретные рабочие места. Столь широкая трактовка институционального подхода предопределяет необходимость систематизации, которая позволит упорядочить различные элементы экономических отношений, определяемых вводимыми на рынке труда «правилами игры» и ограничениями.

Под *институциональной средой рынка труда региона* будем понимать сложившийся упорядоченный набор институтов, создающих предпочтительные модели экономического поведения продавцов и покупателей рабочей силы, формирующиеся в рамках сложившейся системы координации социально-экономической деятельности.

Существуют разнообразные классификации институтов, которые по своей природе не однородны.

Прежде всего, институты разделяют на две больших группы: системообразующие институты, определяющие тип экономического порядка (инсти-

туты первого порядка) и институты, составляющие ту или иную систему (второго порядка)<sup>12</sup>. Кроме того чаще всего институты делят на формальные (политические, экономические институты, системы контрактации (способы и порядок заключения контрактов, регулируемые правовыми нормами и законами) и неформальные, возникающие из информации, передаваемой посредством социальных механизмов, и в большинстве случаев, являющиеся той частью наследия, которое называется культурой.

В соответствии с сформулированной целью и задачами диссертационного исследования, рассматривая роль институтов, следует остановиться на исследовании особенностей реализации институциональных функций в зависимости от региональных особенностей.

В структуре системообразующих институтов можно выделить, прежде всего, *экономические и политико-правовые институты*, формирующие «правила игры» направленные на реализацию функций прав собственности на услуги труда и государственного регулирования рынка труда (спрос и предложение рабочей силы заработной платы, конкуренции, найма, обмена, трудоустройства). Существует обосновываемая точка зрения, что следует в институтах этого типа выделить более конкретные институциональные подмножества, направленные на обеспечение функций, по удовлетворению потребностей рыночных субъектов. Например, только экономический институт подразделяется на десятки различных институтов, входящих в него<sup>13</sup>: определения и распределения прав собственности на услуги труда; поиска контрагентов и сбора информации; трудового посредничества; средств массовой информации; заключения контракта, ведения переговоров (профсоюзы); контроля за соблюдением контрактов, защиты прав собственности, определяющие мобильность и трансакционные барьеры на рынке<sup>14</sup>;

---

<sup>12</sup> Вольчик В.В. Лекции по институциональной экономике [Электронный ресурс] . режим доступа: <http://ie.boom.ru/lec>

<sup>13</sup> Сакс Д., Ларрен Ф. Макроэкономика. Глобальный подход. М., 1997.

<sup>14</sup> Любой акт обмена на рынке связан с определенными издержками, которые получили название трансакционных. Они обычно трактуются как «издержки сбора и обработки ин-

внутрифирменного административного распределения; государственного регулирования рынка труда.

Не отрицая возможности и необходимости рассмотрения такой дробной дифференциации институционального множества, представляется, что следует не просто сопоставлять институциональные образования с формальными критериями определения институтов, но и соотносить их с поставленными задачами. Для более четкого определения институциональной среды целесообразно, на наш взгляд, вычленять более крупные институциональные образования, особенно в том случае, когда речь идет о прояснения роли системообразующих институтов.

Региональные особенности экономических и политико-правовых институтов будут связаны с:

- количеством и качеством услуг труда, связанных с негосударственными формами собственности, осуществляющих трудовое посредничество;
- активностью средств массовой информации, полноте и достоверности освещения ими положения на рынке труда и в его проблемных секторах;
- степенью выраженности мобильности и трансакционных барьеров на рынке труда;
- преимущественными ориентациями на модели формирования внутреннего рынка на предприятиях региона;
- эффективностью государственного регулирования рынка труда.

В целом регион воздействует на качество, количество и эффективность механизмов регулирования услуг труда, обеспечивающих оптимальные модели функционирования рынка труда.

Второй институт, относящийся к системообразующему типу можно отнести *производство* (производственный комплекс), под которым будем понимать множество рабочих мест вполне определенного уровня (населенный

---

формации, издержки проведения переговоров и принятия решения, издержки контроля и юридической защиты выполнения контракта» (Будон Р. Место беспорядка. Критика теорий социального изменения. М., 1998).

пункт, регион, отрасль, государство и т.д.), упорядоченных в соответствии с технологической, технической, организационно-правовой и иной формой созданных для производства множества товаров и услуг.

Производственный институт включает в себя: технологическую структуризацию производства; техническую оснащенность предприятий; возможности интеграции в международные рынки; природно-ресурсный потенциал; инфраструктуру; сложившиеся в регионе коммуникации - торговые, финансовые, экологические, производственные, обладающие определенной пространственной и временной устойчивостью. Совокупность именно этих сфер формирует систему рабочих мест, определяющий один из полюсов рыночной конъюнктуры – спрос на рабочую силу. В зависимости от особенностей производства формируются правил игры на рынке труда, определяющие предпочтительные модели поведения рыночных субъектов, включающие ценность уровня образования и его профессиональной специализации, мобильность (стабильность) рабочей силы, иммиграционные барьеры рынка труда, сложившуюся сферу занятости и ее структуру, возрастно-половые предпочтения, требования к уровню здоровья и т.д.

К институтам, второго уровня (составляющих ту или иную систему) можно отнести четыре основных института: здравоохранение, образование, семья и культура. Основные функции институтов этого уровня, связанные с рынком труда, так или иначе, направлены на формирование особенностей, второй составляющей конъюнктуры рынка труда - предложения рабочей. Рассмотрим подробнее основные функции названных институтов.

*Здравоохранение*, как социальный институт, - это сложное понятие, отражающее социально-биологические стороны общественной жизни людей и отношений между ними. О здравоохранении можно говорить как об общесоциальном процессе, в который втянуты и активно участвуют как непосредственно, так и опосредовано все элементы социальной структуры данного общества и можем говорить о здравоохранении как о процессе, в котором участвуют лишь определенные элементы социальной культуры.

Основная функция института здравоохранения отражена в Конституции Российской Федерации<sup>15</sup>, где продекларировано, что медицинские услуги и здоровье человека являются социально значимыми и относятся к приоритетным социальным целям общества.

Достаточно емко сформулировал основной результат и цель института здравоохранения А. Маслоу: всестороннее развитие здорового общественного индивида выступает в качестве основного устоя производства и богатства, здоровье - это величайшая общественная и личная ценность, источник возвышенной духовной деятельности<sup>16</sup>.

Институт здравоохранения реализует общественно значимые потребности в здоровье и продолжительности жизни. Как социальный институт (рис.1.1.) здравоохранение формирует важнейшую компоненту конкурентоспособности рабочей силы – здоровье.

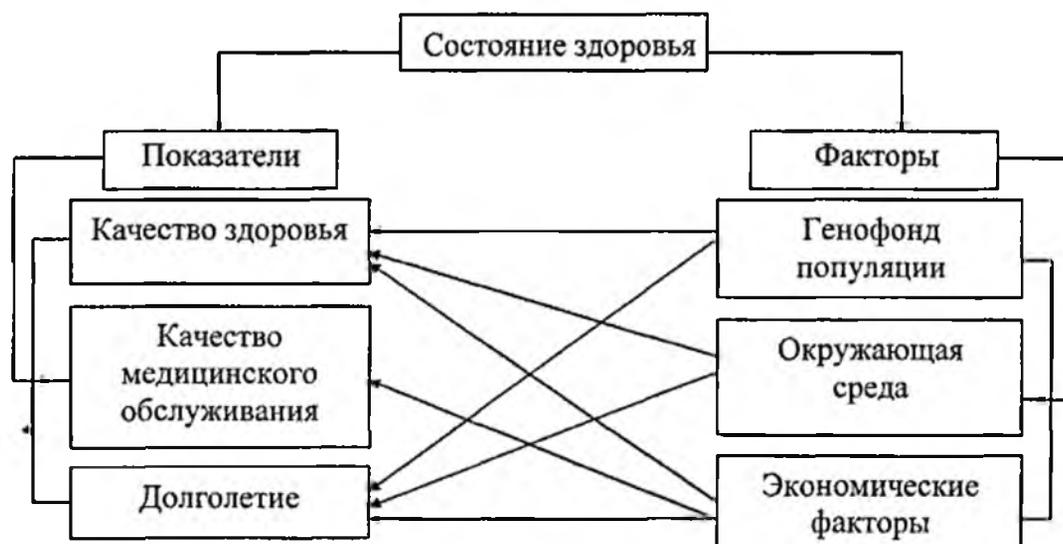


Рис.1.1. Показатели и факторы здоровья населения.

Состояние здоровье человека, как рыночного субъекта, для многих секторов рынка труда является ключевой компонентой рабочей силы. Не случайно, что в здоровье как составляющую часть человеческого капитала на протяжении всей индивидуальной человеческой жизни вкладываются инвестиции. Физическая сила, выносливость, работоспособность, иммунитет к

<sup>15</sup> Конституция Российской Федерации. - М:ООО «Изд-во Новая Волна», 2001

<sup>16</sup> Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы. - М.: Мысль, 1999.- С. 30-31.

болезням, увеличение периода активной трудовой деятельности необходимы каждому человеку, в любой сфере профессиональной деятельности.

В современных моделях управления персоналом (внутрифирменный рынок) здоровье является одним из критериев успешной карьеры и величины заработной платы. Эффективность функционирования здравоохранения как социального института оказывает воздействие практически на всю сферу труда и находится в отличие от институтов первого уровня под сильным воздействием региональных факторов. Степень выраженности таких показателей рынка труда как спрос, предложение, конъюнктура, асимметрии, мобильность рабочей силы находятся под непосредственным или косвенным воздействием системы здравоохранения региона. В наибольшей степени региональные факторы отражаются на отношении к здоровью населения на данной территории как ценности в системе человеческого капитала и потребностях вкладывать инвестиции в него, величине и структурных особенностях конъюнктуры сегмента рынка труда, связанного с оказанием медицинских услуг и профилактики заболеваемости. Величина и структура сегментов с проблемными группами рынка труда также определяются преимущественно особенностями системы здравоохранения региона.

*Образование* (от лат. Educare –вращивать, питать), как социальный институт выполняет множество функций связанных с повышением интеллектуального уровня и производительной силы всех экономических систем общества. Заложенные в человеке способности познавать мир и собственную природу, накапливать и использовать эти знания с целью более эффективной адаптации к внешней среде в эволюционном развитии превратилось в доминантное условие процессов конструирования моделей хозяйственного поведения. В экономике знаний «сравнительные преимущества стран все меньше определяются богатством природных ресурсов и все больше - техни-

ческими инновациями и конкурентным применением знаний или тем и другим в сочетании»<sup>17</sup>.

В целом образование можно охарактеризовать как относительно самостоятельную систему, доминантной функцией которой является систематическое обучение и воспитание членов общества, ориентированное на овладение определенным знанием, идейно-нравственными ценностями, умениями, навыками, нормами поведения, содержание которых определяется социально-экономическим и политическим строем общества, уровнем его материально-технического развития.

Функции образования как социального института применительно к рынку труда связаны с вовлечением населения в образовательный процесс, в результате чего формируются сегментная структура, масштабы, спрос и предложения на рынке образовательных услуг. Но рынок образовательных услуг, в свою очередь, находится в тесной связи с рынком труда. В результате прямых и обратных информационных каналов осуществляются процессы взаимодействия и самонастройки двух рыночных механизмов. Получив соответствующую общеобразовательную и профессиональную подготовку, потребители образовательных услуг включаются в различные сегменты рынка труда.

Понятно, что с одной стороны в результате взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда формируются некоторые совместные сегментные сферы, в которых спрос и предложения складывается под воздействием множества региональных факторов. Ценностная иерархия профессиональных предпочтений, сложившаяся производственная структура, динамика спроса на различные виды труда, конкурентоспособность рынка миграционных услуг и миграционных ориентаций населения данного региона, его социальная инфраструктура определяют зоны сегментных взаимодействий

---

<sup>17</sup> Формирование общества, основанного на знаниях: Новые задачи высшей школы: Пер. с англ. - М.: Весь мир, 2003, С.8.

этих двух рыночных систем. С другой стороны – в силу определенной автономности рынка образовательных услуг и рынка труда формируются различного рода структурные асимметрии между спросом на рабочую силу и ее предложением.

Реализация функций образования как социального института в результате своеобразия региона в значительной мере будет определять ценность общего и профессионального образования в системе человеческого капитала, профессиональную сегментацию рынка труда, конкурентоспособность и уровень конкуренции на различных рыночных сегментах.

*Семья* - один из наиболее древних социальных институтов. Общественная ценность семьи обусловлена ее «производством и воспроизводством» непосредственной жизни, воспитанием детей, формированием их индивидуального сознания. Институт семьи удовлетворяет множество потребностей общества и соответственно реализует множество функций, в числе которых наиболее существенными являются: репродуктивная, воспитательная, хозяйственно-бытовая, экономическая, сфера первичного социального контроля, духовного общения, досуговая, эмоциональная, социализации, адаптации. Практически все функции семьи влияют на формирование рынка труда. Однако большинство из них носит скрытый, не прямого действия характер, который к тому же, как правило, сказывается на рынке труда через значительные временные интервалы.

Очень сложно выделить значимость какой-либо отдельной функции применительно к формированию рынка труда. Но все же экономическая функция института семьи определяет сферу труда, активно изучаемую специалистами различных научных направлений, получившую название «домашняя экономика». Домохозяйства формируют достаточно специфичную сферу занятости. Более того в четырехсекторную макроэкономическую модель В. Леонтьева домашние хозяйства включены в числе одного из секторов

экономической деятельности<sup>18</sup>. А в модели рынка труда домашние хозяйства и рынок труда связаны через предложение труда. Существенная роль домохозяйствам отводится и в модели рынка труда, рассматриваемого в системе рынка экономических ресурсов. В этой части макроэкономической модели В. Леонтьева, домохозяйства связаны с рынком труда и рынком капиталов через предложение труда и капитала.

Все остальные функции института семьи, обеспечивающие потребности рынка труда, направлены на производство человеческого капитала (инвестирования в человеческий капитал). Именно домохозяйства формируют ресурсы, которые создают материальные условия для производства человеческого капитала: воспитание, образование, поддержание здоровья детей и членов семьи, выполняют рекреационную функцию и функцию социализации, способствуют эффективному использованию и реализации человеческого капитала на рынке труда.

*Культура* как социальный институт влияет на выбор стратегий и практик индивидуального поведения на рынке труда. Алгоритмы поведения, целесообразность и эффективность использования различных средств для достижения стратегических целей, связанных с реализацией накопленного человеческого капитала, зависят в значительной степени от культурного уровня развития страны, от хозяйственных условий, традиций, которые создают определенные предпочтительные поведенческие модели и используются субъектами рынка в практических действиях.

Однако и в рамках универсальной парадигмы общества могут складываться свои уникальные корпоративные ценности, формирующие отношение к труду различных социальных групп, живущих в различных регионах. Речь идет, прежде всего, о том, что на различных территориях формируются свои особенные социальные взаимодействия и социальные сети. В подборе кад-

---

<sup>18</sup> Леонтьев, В. Экономические эссе. Теории, исследования, факты и политика / В.Леонтьев. - М.: Политиздат, 1990. – 416 с.

ров, в трудоустройстве, в выборе профессии или их совокупности значительную роль играют сетевые социальные взаимодействия, которые составляют значимые элементы корпоративной культуры. Занятость населения, процессы воспроизводства, трудовая мобильность, происходящие трансформации профессионально-квалификационной структуры включены в локальные сети, образующие устойчивые региональные кластеры.

Институциональный анализ обращает внимание на роль и значение в принятии экономических решений не только внешних ограничений, но и системы предпочтений самого человека. В качестве таковой рассматриваются система ценностей, целевые установки, привычки индивидов и т. д. Такой подход предполагает рассмотрение экономической деятельности человека и труда как важнейшей формы ее проявления, в рамках конкретной культуры, общества, группы, системы моральных, этических, религиозных ценностей и традиций. Труд, таким образом, рассматривается институционализмом в гораздо более широком социальном контексте, чем это декларируется в неоклассической традиции<sup>19</sup>.

Можно выделить четыре качественно различающихся стадии принятия индивидом решений о выборе профессии, рабочего места и позиции в системе занятости. Три первых стадии происходит практически под полным воздействием института семьи на особенности принятия решения индивидом. В то же время, как видно из схемы, приведенной на рис. 1.2 на каждой стадии принятия индивидом решения о включенности в сфере труда существенная роль принадлежит формирующейся на территории системе ценностей, в которой отношение к труду, трудовые ориентации занимают вполне определенное место. Корпоративная культура, таким образом, выступает в качестве системного посредника, проводника, своеобразного медиатора (*mediator*) между человеком и сферой труда.

---

<sup>19</sup> Тихонова, Э. Н. Проблемы асимметричности на рынке труда: институциональный подход / Э.Н. Тихонова [Электронный ресурс] // Вестник СПбГУ. Сер. 5.- 2006.- Вып. 4.- Режим доступа: <http://w3.econ.spbpu.ru/>, С.33.

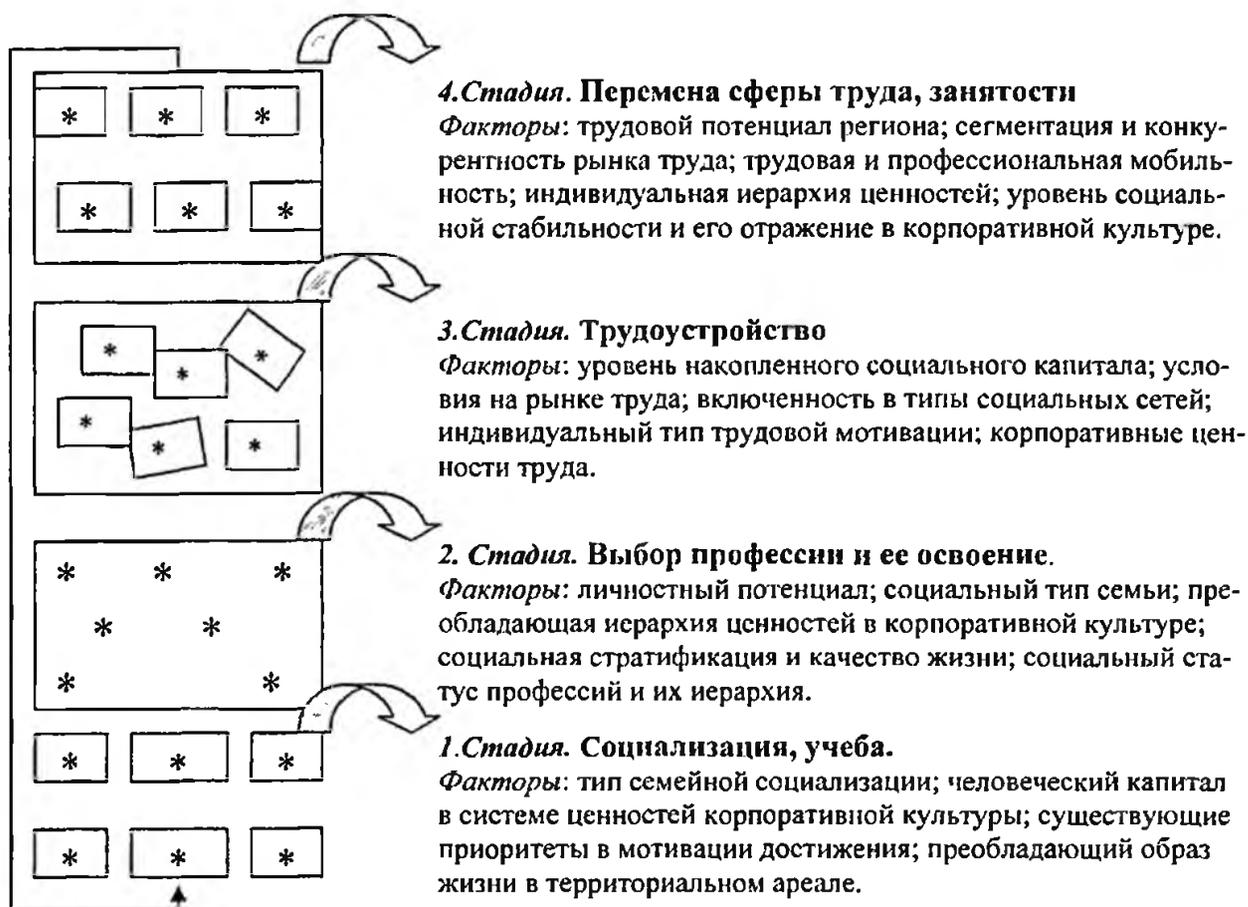


Рис. 1.2. Стадии принятия индивидом решений о включенности в сферу труда.

Это соотношение будет зависеть от продолжительности обучения, статуса высшего образования в системе ценностей населения территории, его образа жизни, особенностей трудового потенциала и территориальной хозяйственной системы, складывающейся конъюнктуры на рынке труда и его сегментной конфигурации, трудовой и социальной мобильности населения, своеобразия его возрастно-половой структуры, от типологии семейной социализации, социальной структуры, иерархии ценностей в корпоративной культуре и т.д.

Итак, институциональная среда рынка труда региона содержит, во-первых, институты системообразующего уровня, которые определяют рыночные правила игры на данной территории, которые обеспечивают эффективность механизмов регулирования услуг труда, оптимизацию моделей функционирования рынка труда, целее рациональное в рамках сформирован-

ной экономической парадигмы поведение рыночных субъектов. В результате действия региональных факторов определяется своеобразие структуры спроса на рабочую силу, которая в свою очередь, определяет ценность образования, профессиональной специализации, трудовой мобильности, здоровья. Совокупность институтов данного уровня формируют иммиграционные барьеры, структуру занятости, асимметрии рынка труда.

Системные институты рынка труда, как уже отмечалось, определяют правила игры, обеспечивающие формирование предложения рабочей силы и ее качество. Региональные факторы, если суммировать влияние региональной специфики воздействуют, прежде всего, на формировании особенностей структуры человеческого и социального капитала и эффективности его использования на рынке труда. Они определяют профессиональную сегментацию, конкурентоспособность и уровень конкуренции на различных рыночных сегментах, корпоративную культуру, своеобразие социальных сетей и их влияние на функционирование рынка труда (рис.1.3).

Формирования и использования человеческого капитала, таким образом, является ключевым результатом деятельности системных институтов. Принято считать, что основными видами вложений в человека является образование, здоровье, трудовая мобильность, накопление информации о своеобразии рынка труда, воспитание и социализация детей. Образование увеличивает объем человеческого капитала, здоровье не только продлевает трудовую активность, но и способствует карьерному продвижению. Миграция и накопление информации о рынке труда способствует увеличению стоимости предложения труда.

Однако в более узком, практическом смысле под инвестициями в человеческий капитал чаще всего понимаются затраты на образование и производственную подготовку, поскольку именно они представляют собой специализированный вид деятельности по формированию знаний, навыков и умений, что в институциональной трактовке рынка имеет ключевое значение.

| Наименование института                          | Основные функции института, связанные с рынком труда   | Региональные особенности, реализации функций институтов   |
|---|--|---|
| 1.Системообразующие институты                   | Определение системных законов регулирования поведения субъектов рынка труда.   | Эффективность и качество регулирования поведением рыночных субъектов.   |
| 1.1.Экономические и политико-правовые институты | Формирование прав собственности на услуги труда, государственное регулирование рынка труда. Социально-экономическая политика, определяющая место труда в системе социальных ценностей. | Качество, количество и эффективность механизмов регулирования услуг труда, обеспечивающих модели оптимального функционирования рынка труда.   |
| 1.2.Производственный комплекс                   | Формирование спроса на рабочую силу, ее структурные особенности, требования к качеству предлагаемых услуг на рынке труда, структура занятости.   | Ценность со стороны спроса на рабочую силу уровня образования, профессиональной специализации, мобильности рабочей силы, здоровья. Иммиграционные барьеры, Структура занятости, асимметрии рынка труда.   |
| 2.Институты, составляющие системы рынка труда   | Формирование предложения рабочей силы и ее качества.   | Особенности формирования предложения рабочей силы и ее качества, связанные с результативностью реализации функций институтов составляющих системы рынка труда.  |
| 2.1.Здравоохранение                             | Формирование качества рабочей силы, предложения труда, эффективность функционирования внутрифирменного рынка труда.  | Ценность здоровья в системе человеческого капитала и потребность инвестирования в него. Особенности конъюнктуры рынка труда, связанного с оказанием медицинских услуг и профилактики заболеваемости. Величина и структура сегментов с проблемными группами рынка труда. |
| 2.2.Образование                                 | Формирование рынка образовательных услуг, профессиональной структуры, образовательной структуры населения, структурные иерархии профессиональных предложений на рынке труда.           | Ценность общего и профессионального образования в системе человеческого капитала. Профессиональная сегментация рынка труда. Конкурентоспособность и уровень конкуренции на различных рыночных сегментах. Формирование «сигналов» образовательных услуг и рынка труда    |
| 2.3.Семья                                       | Формирование экономики домашнего хозяйства, интегральное инвестирование в человеческий капитал.  | Предложение труда и капитала домохозяйствами. Особенности структуры человеческого и социального капитала. Эффективность использования человеческого капитала на рынке труда.  |
| 2.4.Культура                                    | Формирование индивидуальных стратегий поведения на рынке труда в зависимости от культурологических особенностей  | Уровень социальной стабильности и ее отражение в корпоративной культуре. Своеобразие социальных сетей и их влияние на особенности рынка труда.  |

Рис.1.3. Основные институты, формирующие «правила» рынка труда, их функции и региональные особенности.

Именно в силу этого обстоятельства институт образования выходит на ключевую позицию в системе воздействия на рынок труда.

## **1.2. Механизмы функционирования социально-экономических фильтров рынка труда региона.**

Проведенный в предыдущем подразделе анализ будет не полным, если не выявить взаимосвязь и системную взаимообусловленность рассмотренных институтов. С этой целью рассмотрим более детально особенности функционирования институциональной среды. Это связано с тем, что в соответствии с данным нами определением, институциональная среда рынка труда региона не является простым набором институтов, а сама представляет собой институт особого рода. Интегральная функция институциональной среды, на наш взгляд, состоит в том, в результате упорядочивания действия институтов определяются основные направления перемещения рабочей силы (*социально-экономическая фильтрация*) на рынке труда, формирующем при этом сложную систему взаимосвязей и взаимоотношений между рыночными субъектами и организациями, входящие в рыночную среду и активно влияющие на рынок.

В связи с важностью данной функции институциональной среды рассмотрим подробнее возможности использования теории социальных фильтров применительно к рынку труда региона.

Под *социальным фильтром* в общем случае понимают односторонне направленный механизм, который пропускает подходящих под задаваемые требования людей и отсеивает неподходящих<sup>20</sup>. Теорией социальных фильтров занимались такие западные исследователи, как А. Берг, М. Спенс, Дж. Стиглиц, П. Уилс, К. Эрроу и другие. Под социальным фильтром будем понимать множество сложившихся барьеров на пути социального перемеще-

---

<sup>20</sup>Добренков В.Д., Кравченко А.И. Фундаментальная социология в 15 т. Т.12: Экономика и труд. - М.: ИНФРА-М, 2007, С.580.

ния, определяемые институциональной средой, в результате действия которых происходит социальный отбор реальных или потенциальных претендентов на приобретение вполне определенных социальных статусных позиций, иерархизированных в некотором социальном пространстве. При таком понимании «социального фильтра» сам рынок труда, как социальный институт можно рассматривать как некий интегральный социальный фильтр, осуществляющий профессиональные перемещения и, тем самым формирующим направления и структуру трудовой мобильности. Это значит, что экономические отношения, связанные с отношениями различных рыночных субъектов будут играть доминирующую роль. В связи с такой особенностью рынка труда, применительно к его рассмотрению нами будет использован термин «социально-экономический фильтр (сокращенно СЭФ)».

Социально-экономические фильтры имеют достаточно сложную структуру, и отбор претендентов осуществляется, как правило, по нескольким, а иногда и по очень многим показателям. Это позволяет вести речь об устройстве социального фильтра, который имеет «входящий поток» «выходящий поток», составные элементы: критерии, оценки, санкции<sup>21</sup>.

В качестве социальной статусной позиции на рынке труда выступает вакантное рабочее место, занять которое стремятся конкурирующие друг с другом продавцы рабочей силы (услуги труда). Фильтр, создающий интегральный барьер единственным институтом на пути перемещения рабочей силы будем называть *социально-экономическим фильтром рынка труда* (сокращенно - *софитр*). Одновременно с социальными фильтрами рынка труда существует множество социальных фильтров, каждый из которых непосредственно не формируют барьер на пути перемещения рабочей силы, но создает предпосылки для успешного преодоления барьеров рынка труда (назовем - *асофитр*). Барьер формируется в этом случае на пути приобретения необходимых качеств, которые создадут условия для успешного преодоления софитра.

---

<sup>21</sup> Добренъков В.Д., Кравченко А.И. Фундаментальная социология в 15 т. Т.12, ... С.580

Рынок труда в этом смысле можно представить как систему взаимосвязанных фильтров – софитров и асофитров. С одной стороны, социальные институты, входящие в институциональную среду рынка труда, формируют «правила игры накопления», в результате чего «игроки» (реальные и потенциальные рыночные субъекты) дифференцируются в иерархизированные рыночные кластеры (сферы) в соответствии с накопленным человеческим капиталом. Качество, структура и величина человеческого капитала тем самым для каждого потенциального или реального продавца рабочей силы на рынке труда является важным условием и критерием для преодоления рыночных барьеров.

С другой стороны, эти же социальные институты формируют «правила игры преодоления», в результате чего перед каждым субъектом рынка труда возникает препятствие (*софитр*) на пути успешной реализации накопленного человеческого капитала.

Каждый социальный институт институциональной среды в отношении рынка труда выполняет два действия – накопления и преодоления, что реализуется в двух взаимосвязанных социально-экономических фильтрах – софитре и асофитре. Такую в определенной степени дихотомическую пару социально-экономических фильтров, формируемую интегральной функцией каждого института, назовем локальным социально-экономическим фильтром рынка труда (*софитом*). Одна и та же интегральная функция института формирует софитр и асофитр, каждый из которых составляет одну из двух составляющих софита. Функции любого института направлены на удовлетворение социально значимых потребностей в обществе. Это же относится и к интегральной функции, применительно к которой можно говорить об интегральной потребности человека, (сделать успешную карьеру, получить высшее образование, приобрести конкретную профессию, работать в определенной сфере и др.).

Одновременно институт конструирует формальные и неформальные правила, выполнение которых создает предпосылки для реализации успеш-

ной стратегии удовлетворения потребностей. Каждая интегральная потребность индивида, находящаяся в зоне действия данного института окружена софитром и асофитром или, что одно и то же, потребность находится в изоморфном отношении с софитом (рис.1.4). Общность интегральной функции института является (при соблюдении определенных условий) предпосылкой *симметричности* софитра и асофитра.

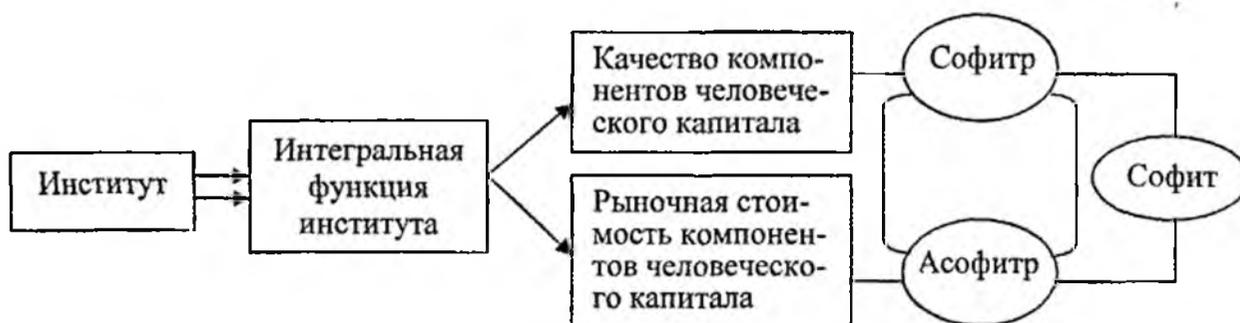


Рис.1.4. Институциональная ячейка рынка труда в системе СЭФ

Например, потребность в приобретении хорошего здоровья как предпосылка для успешной трудовой деятельности сопровождается правилами, при соблюдении которых эта потребность будет удовлетворена.

Эти правила создают барьер для удовлетворения данной потребности, связанный с необходимостью качественного питания, наличия материальной обеспеченности, хорошей экологии, правильного образа жизни и многих других условий, что задает определенную стоимость здоровья в совокупном качестве человеческого капитала. Асофитр и есть в данном случае тем барьером, который препятствует формированию данного элемента человеческого капитала. С позиции рынка труда интегральная характеристика качества здоровья определяет на рынке труда ее «цену», которая обуславливает софитр данного типа.

Как это следует из приведенного примера для того, чтобы соблюдалась симметрия между софитром и асофитром необходимо, чтобы «цена» вполне определенного компонента человеческого капитала (в приведенном примере – здоровья) совпадала с величиной стоимости этой же характеристики на рынке труда. В свою очередь, это означает, что индивидуальный спрос на вполне

определенный компонент человеческого капитала должен совпадать со спросом на него на рынке труда. Понятно, что в общем случае как цена данной характеристики человека, так и спрос на нее, равно как и факторы их формирования могут кардинально различаться.

Если возвратиться к приведенному выше примеру, то индивидуальная интегральная потребность человека в хорошем здоровье закладывается, начиная с его рождения, и включает достаточно широкий набор целевых установок. Приоритетными из этих установок являются те из них, которые создают основу для высокой продолжительности жизни и реализации потребностей высшего уровня: в принадлежности и любви, в признании, в самоактуализации.

Потребность же в хорошем здоровье как необходимом условии для длительной продолжительности труда, высокой мобильности, работоспособности, возможности выдерживать экстремальные физические и психологические нагрузки, способность с минимальными издержками адаптироваться к физической и социальной среде чаще всего не являются актуализированными потребностями, а определяются в совокупном человеческом капитале на более позднем этапе развития человека. Несмотря на принципиальное отличие целевых установок, формирующийся спрос на конкретную составляющую человеческого капитала, включающуюся в рабочую силу, ее стоимость будет, в конечном счете, определяться рыночной ценой.

Вычленение фактической стоимости конкретной составляющей человеческого капитала и определение ее стоимостного эквивалента в рабочей силе представляет собой достаточно сложную, самостоятельную задачу. Здесь же отметим, что симметричность софитра и асофитра определяется по результатам их деятельности, т.е. по количеству претендентов, которые имея необходимый уровень качества соответствующего показателя человеческого капитала, смогли преодолеть барьеры софитра данного типа. Для удобства анализа проведем некоторую формализацию. В этом случае наличие симмет-

ричности (или, напротив, асимметричности) софитра и асофитра можно определять исходя из системы следующих формализованных выражений:

$$\begin{array}{ll}
 f(x_i) \sim F_i(g(x_i), r(x_i)) & (1) \text{ где } f(x_i) - \text{число претендентов, обладающих } x_i \text{ качеством} \\
 f(x_i) \sim g(x_i) & (2) \text{ } i \text{ компонента человеческого капитала, } g(x_i) - \text{количество} \\
 g(x_i) \sim r(x_i) & (3) \text{ человек обладающих этим качеством и прошедшим от-} \\
 k(x_i) \sim F_i(g(x_i), r(x_i)) & (4) \text{ бор, } F_i - \text{общее число претендентов прошедших отбор,} \\
 & \text{ } r(x_i) - \text{число претендентов прошедших отбор и не обладающих } x_i \text{ качеством, } k(x_i) - \text{число вакантных мест.}
 \end{array}$$

Софитры и асофитры будут симметричными, если выражения (1), (2) будут иметь вид:  $f(x_i) = g(x_i)$  и  $f(x_i) \leq F_i(g(x_i), r(x_i))$ . Соотношение  $f(x_i) < g(x_i)$  при всех соотношениях выражений (2), (3) и (4) определяет состояния асимметрии софитра и асофитра. Рассмотрим два варианта соотношений между  $g(x_i)$  и  $r(x_i)$ , каждый из которых имеет принципиальное значение для исследования рынка труда:

- 1)  $f(x_i) > g(x_i) > k(x_i); \quad k(x_i) < F_i(g(x_i), r(x_i));$  - *обесценивание  $i$ -го компонента качества рабочей силы в силу его избыточности на рынке труда;*
- 2)  $f(x_i) > g(x_i) < r(x_i), \quad k(x_i) > F_i(g(x_i), r(x_i))$  - *дефицит  $i$ -го компонента качества рабочей силы на рынке труда.*

Ситуация, при которой  $g(x_i) > r(x_i) > k(x_i)$  (*первый вариант*), свидетельствует о том, что внешняя среда, влияет на институциональную среду таким образом, что институт, формирующий конкретный софит (здоровья, образования, культуры, семьи) функционирует недостаточно эффективно. Складывающиеся условия региона (*факторы влияния*), воздействуют на его рынок труда так, что задаваемые «правила» института данного типа не в состоянии удовлетворить рыночных игроков, ибо они не включают в полной мере, сложившихся, динамических условий («*асимметрия условий*»).

При этом как число претендентов, соответствующих требованиям и преодолевающих софитр данного типа, так и тех из них, кто уже его преодолел больше количества объявленных на рынке труда вакантных мест. Несмотря на это софитр преодолевают и те, кто по своим характеристикам не

соответствует требованиям вакантного рабочего места по  $i$ -й компоненте качества рабочей силы. На рынке труда складывается ситуация обесценивания  $i$ -й компоненты качества рабочей силы в результате ее избыточности (*асимметрия обесценивания*). В условиях избыточного предложения рабочей силы по  $i$ -й компоненте ее качества снижается рыночная цена данной характеристики, перенесенная в рабочую силу, и соответственно изменяется спрос на нее.

*Второй вариант*  $f(x_i) > g(x_i) < r(x_i)$  отличается от первого варианта тем, что, на рынке труда образуется дефицит претендентов, соответствующих требованиям вакантного рабочего места по  $i$ -й компоненте качества рабочей силы. В результате возникшего дефицита предложения соответствующего качества рабочей силы в выходном потоке оказываются претенденты, которые не соответствуют предъявляемым требованиям.

Дефицит претендентов во входном потоке при данном варианте может сложиться и в том случае, когда возникает определенный дефицит информации для субъектов рынка, что означает «*информационную асимметрию*». Информация о вакантных рабочих местах в силу значительных издержек для ее производства или в связи с издержками, связанными с трудностями ее получения может становиться недоступной для продавцов рабочей силы (в том числе и потенциальных). Когда возникает информационная асимметрия, рыночные субъекты находятся в ситуации с более высоким уровнем неопределенности, возрастает вероятность принятия неоптимальных решений. В этих условиях дефицит информации сказывается, прежде всего, на знании о своеобразии входящих и выходящих потоков, что, в конечном счете, отражается на параметрах, характеризующих качество и структурные особенности потоков обоих типов регионального рынка труда.

Результаты, связанные с тем, что отбор по конкретному компоненту качества рабочей силы, как это имело место в обеих выше названных вариантах, проходят претенденты на вакантные рабочие места, реальное качество которых ниже требуемого свидетельствует, с одной стороны, о недостаточной

эффективности функционирования института, устанавливающего правила отбора. А, с другой стороны, такой результат показывает, что параметры софитра данного института не в полной мере выдерживают «давления» входящего потока, в результате создавшихся условиях во внешней среде рынка труда региона. Это означает, что внешняя среда является активным фактором трансформации «правил игры» и реконструкции социальных фильтров.

Софитр находится на пересечении воздействий правил игры вырабатываемым конкретным институтом и влияния региональных факторов внешней среды, особенности которой определяют не только значительно большее число институтов, но и результаты хозяйственной деятельности региона, его историческое своеобразие, включенность в международные взаимодействия.

Как нами уже отмечалось, в человеческом капитале некоторая  $i$ -я его компонента может занимать более высокий индивидуальный оценочный рейтинг, чем в иерархической стоимостной структуре товара «рабочая сила». Однако, если применительно к товару «рабочая сила» в целом работает закон спроса: снижение цены ведет к возрастанию спроса, то, понятно, что в отношении отдельного компонента качества рабочей силы такого закона не существует да и самостоятельно этот компонент не выставляется на продажу. В таких параметрах как критерии, оценки, санкции учитываются весовые коэффициенты каждой  $i$ -й характеристики рабочей силы, и выводится интегральная оценка, на основании которой и производится санкция – решение о заключении (или нет) контракта между работником и работодателем.

Введенное нами понятие «софитр», позволяет с позиций теории социальных фильтров рассмотреть процесс отбора претендентов на вакантные рабочие места. И в этом контексте софитр можно рассматривать как элементарную ячейку социального фильтра, который представляет собой фактически существующий локальный фильтр рынка труда. Таким образом, рассмотренный нами ранее социально-экономический фильтр, отражающий интегральную функцию конкретного института можно трактовать как *локальный софитр* ( $S_{c,i}$ ), формирующий единственный барьер на пути к вакантному ра-

бочему месту (местам), определяемый  $i$ -й характеристикой рабочей силы. Таким барьером, например, в определенных условиях может быть наличие диплома о высшем образовании.

Все множество локальных софитров представляет собой интегральный софитр, который можно трактовать, как *софитр рынка труда* ( $S_c$ ). Как уже отмечалось ранее, имеет смысл говорить и о рынке труда как едином социально-экономическом фильтре, структура которого зависит от многочисленных комбинаций и взаимодействий входящих в него софитров. В отличие от локального социального фильтра софитр рынка труда включает все множество барьеров, формируемых всеми социальными институтами, входящими в институциональную среду рынка труда региона: уровень здоровья, образования, профессиональная специализация, индивидуальная мобильность, включенность в социальные сети и т.д.

Аналогичным образом можно определить и «*интегральный асофитр*» рынка труда ( $S_a$ ), представляющий собой совокупность всех софитров ( $S_{a,i}$ ), образуемых всеми институтами институциональной среды.

В целом совокупный рынок труда состоит из множества софитров и асофитров: (5), (6), (7), каждый из которых под воздействием институциональной и внешней среды рынка труда приобретает вполне определенные характеристики.

Для полноты описания рынка труда введем формализованные выражения институциональной ( $I_c$ ) и внешней среды ( $G_c$ ), которые представляют собой соответственно совокупность институтов ( $\{I_{c,i}\}$ ) и множество факторов внешней среды ( $\{G_{c,i}\}$ ).

$$S_c = \{S_{c,1}, S_{c,2}, S_{c,3}, \dots, S_{c,n}\} = \{S_{c,i}, i = 1, 2, 3, \dots, n\} \quad (5)$$

$$S_a = \{S_{a,1}, S_{a,2}, S_{a,3}, \dots, S_{a,n}\} = \{S_{a,i}, i = 1, 2, 3, \dots, n\} \quad (6)$$

$$S = \{S_c, S_a\} \quad (7)$$

$$I_c = \{I_{c,1}, I_{c,2}, I_{c,3}, \dots, I_{c,n}\} = \{I_{c,i}, i = 1, 2, 3, \dots, n\} \quad (8)$$

$$G_c = \{G_{c,1}, G_{c,2}, G_{c,3}, \dots, G_{c,n}\} = \{G_{c,i}, i = 1, 2, 3, \dots, n\} \quad (9)$$

$$R = R(S_c, S_a, S, I_c, F_c) \quad (10)$$

В системе введенных нами обозначений (5) – (10) рынок труда региона можно представить как некоторый функционал, в качестве переменных которого выступают софитры, асофитры, функции институтов и факторы внешней среды:

$$R = R (S_c, S_a, S, I_c, F_c)$$

В предыдущем подразделе нами подробно было исследовано влияние институциональной среды на рынок труда. Рассмотрим, каким образом в социальных фильтрах проявляются особенности воздействия внешней среды рынка труда. С этой целью по аналогии с фильтрами, используемыми в технических системах, рассмотрим основные возможные характеристики социально-экономического фильтра: мощность, надежность, результативность (эффективность), технологическая (институциональная) сложность, границы применимости.

*Мощность социально-экономического фильтра* определяется множественностью и сложностью барьеров на пути социального перемещения к иерархизированным социальным статусам. Применительно к рынку труда этот показатель отражает соотношение между различными требованиями, которые задаются различными рыночными субъектами, их сопоставимостью, согласованностью. В результате «работы» социально-экономического фильтра происходит поэтапное расслоение претендентов конкурирующих на рынке труда за вполне определенное рабочее место (места). Образующийся «осадок», формируемый в течение определенного времени  $t$  (количество претендентов на рабочие места, не соответствующих выделенным формальным и неформальным требованиям, предъявляемым к претендентам) - следствие системного взаимодействия всех институтов, включенных в институциональную среду. Возникающие асимметрии определяются влиянием различных факторов внешней среды рынка труда.

Осадок социального локального фильтра рынка труда – это разность между входным и выходным потоком. Соотношение между числом работни-

ков, заключившим контракт на предлагаемые услуги труда ( $n_k$ ) и количеством продавцов рабочей силы на рынке труда, оказавшихся в «осадке» (не прошедших отбора -  $n_o$ ) характеризует мощность социально-экономического фильтра рынка труда применительно к конкретным рыночным сегментам или к их составным частям ( $M_i$ ):

$$M_i = 1 - \frac{n_k}{n_k + n_o} \quad \text{где } i = 1, 2, \dots, n - \text{рыночные сегменты, } 0 \leq M_i \leq 1 \quad (11)$$

Можно говорить и о мощности социального фильтра совокупного регионального рынка труда ( $M_c$ ):

$$M_c = \frac{\sum_{i=1}^n M_i}{n} \quad \text{где } n - \text{число рыночных сегментов} \quad (12)$$

Чем величина  $M_i$  ближе стремится к 1, тем выше мощность социального фильтра рынка труда и, напротив, приближение  $M_i$  к нулю свидетельствует о невысокой его мощности. Если граничные значения  $M_i$  свидетельствуют об уникальности того или иного сегмента рынка труда, то эти же значения социального фильтра совокупного рынка труда  $M_c$  фиксируют низкую эффективность деятельности институциональной среды в целом.

На величину мощности социально-экономического фильтра влияют региональные факторы, определяющие соотношение между спросом и предложением на рынке труда, его конъюнктуру, сегментную структуру, долю миграционного притока рабочей силы и т.д. Если величина мощности социального фильтра рыночного сегмента приближается к нулю, то это значит, что спрос на услуги труда на данном сегменте низок, или же потребности в рабочей силе удовлетворяются в результате преимущественного влияния одного из неформальных институтов. К примеру, для поиска рабочей силы могут максимально полно быть включены сетевые взаимодействия (институт культуры). По мнению Р. Капелюшникова множество «нестандартных» механизмов приспособления российских экономических агентов рынка труда к изменениям экономической и институциональной среды в ходе проводи-

мых экономических реформ объединяет общая черта — их неформальный и полужформальный характер<sup>22</sup>. Поэтому они ведут к персонификации отношений между работниками и работодателями и вытеснению явных трудовых контрактов неявными. Последнее обстоятельство приводит к «рутинизации» неформальной составляющей трудовых отношений, делает их общепризнанной и обычной практикой в сознании, как наемных работников, так и работодателей.

Мощность социально-экономического фильтра является только одной из характеристик функционирования институциональной среды рынка труда. Экономическая сущность этого показателя состоит в том, что он фиксирует информационность емкость рынка труда, трудовую мобильность, согласованность контуров прямых и обратных связей, формирующих «сигналы» рынка труда, производственного комплекса, рынка образовательных услуг и т.д. Но эти, же экономические показатели могут быть охарактеризованы и с другой стороны. Существенное значение для характеристики институциональной среды рынка труда имеет выявление *результативности* социально-экономического фильтра ( $R_i$ ), который можно определить как отношение количества незаполненных вакантных рабочих мест ( $n_a$ ) к величине осадка ( $n_o$ ):

$$R_i = 1 - \frac{n_a}{n_o}, \quad 0 \leq R_i \leq 1, n_o \neq 0 \quad (13)$$

Аналогичным образом можно определить результативность социально-экономического фильтра совокупного рынка труда:

$$R_c = \frac{\sum_{i=1}^n R_i}{n}, \quad \text{где } n - \text{число рыночных сегментов} \quad (14)$$

Чем выше доля вакантных рабочих мест в тех или иных рыночных сегментах, тем факторы внешней среды рынка труда региона в большей степени влияют на эффективность системной деятельности институциональной сре-

---

<sup>22</sup>Капелюшников, Р. И. Российская модель рынка труда: что впереди?/ Р.И. Капелюшников // Вопросы экономики.- 2003.- № 4.- С. 89

ды. Результативность социально-экономического фильтра тем выше, чем больше величина осадка и меньше число вакантных рабочих мест. Видимо, для каждого рыночного сегмента можно говорить о некоторой оптимальной величине «пропускной способности» фильтра, которая определяется такой величиной его результативности, которая является некоторой усредненной характеристикой показателей результативности  $R_c$  за определенный период (например, за год):

$$R_c(t) = \frac{\sum_{i=1}^n R_i(t)}{\sum t_i} \quad (15) \quad \text{где } t_i - \text{фиксированные временные отрезки проведенных замеров результативности социальных фильтров.}$$

Результативность социально-экономического фильтра рынка труда в значительной степени зависит от *коэффициента напряженности*, который обозначает соотношение между количеством претендентов на вакантные рабочие места и их числом. Чем выше напряженность на рынке труда, тем большее *давление* испытывают на себе социальные фильтры. Чрезмерное давление (особенно в течение длительного времени) может привести к сбоям в «работе» фильтров, а то и вовсе вывести их из строя. Поэтому каждый социальный фильтр рынка труда имеет определенные границы применения, подвержен сбоям, «поломкам» и деформациям.

Рынок труда, как социально-экономический фильтр можно представить как некоторую систему взаимосвязанных локальных фильтров, которые (подобно расставленным барьерам во время спортивного состязания) создают препятствия для участников конкурсного отбора на вакантные рабочие места. Если воспользоваться приведенным сравнением, то следует отметить, что барьеры, составляющие единую систему рынка труда, имеют различную конфигурацию и размеры.

Применительно к введенным нами определениям под «*сложностью*» социально-экономического фильтра рынка труда ( $C = \{C_i\}$ ) будем понимать численность локальных социальных фильтров, связанных в единую систему стартовыми условиями, во время которых определяется общая числен-

ность претендентов и вакантных рабочих мест на конкретном рыночном сегменте или совокупном рынке труда.

Сложность фильтра играет существенную роль в тех случаях, когда высока напряженность на рынке труда и социальный фильтр функционирует в условиях значительного давления. Чем выше давление на фильтр, тем выше вероятность того, что его результаты (отбор) будут производиться не в полном соответствии с правилами, вырабатываемыми институциональной средой. В этих ситуациях сложность фильтра, его многоступенчатость, функциональная разветвленность будут противостоять возмущающим давлениям внешней среды рынка труда. И все же все софитры рынка труда постоянно находятся в условиях непрерывного давления, возмущающих воздействий региональных факторов.

С учетом этого обстоятельства актуальной задачей при исследовании рынка труда как системы является необходимость систематизации региональных факторов и выявления взаимодействия институциональной и рыночной среды.

### **1.3. Рынок труда как интегральный социально-экономический фильтр.**

Отмеченное противостояние институциональной и внешней среды детерминирует настоящие и предопределяет будущие асимметрии рынка труда региона, что, в свою очередь создает объективные предпосылки развития проблемных ситуаций во всех региональных системах.

Рынок труда, с одной стороны, будучи социальным институтом, погружен в институциональную среду, интегрированное воздействие которой определяет основные правила игры для ключевых игроков (актеров), формирует своеобразие их рыночных отношений, создает предпосылки и системообразующие цели социальной защиты в широком смысле. По мнению, например, О. Уильямсона значительная часть институтов призвана уменьшать

негативные последствия ограниченной рациональности<sup>23</sup>. В конечном счете, через сложную разветвленную систему прямых и опосредованных взаимодействий различных институтов институциональная среда рынка труда определяет эффективность механизмов регулирования трудовых отношений, задает векторы и границы, ограниченного целерационального поведения рыночных игроков.

*С другой стороны*, рынок труда - это социально-экономический фильтр, ключевой функцией которого является отбор, расслоение потенциальных и реальных продавцов особого товара – рабочей силы (трудовые услуги). Как уже ранее отмечалось этот процесс фильтрации обуславливает формирование различных упорядоченных сфер труда, структуру занятости в целом в соответствии с теми потребностями производственной системы, которые сложились на данной территории.

Эта двойственность рынка труда, как социального института и как социально-экономического фильтра отражается на характере взаимоотношений между двумя основными рыночными игроками - продавцами и покупателями рабочей силы. Рынок труда как социальный институт в соответствии с его экономической трактовкой через различные функции, направленные на удовлетворения потребностей отмеченных выше двух больших социальных групп, формирует механизмы поддержания рыночных отношений в состоянии устойчивого равновесия. Будучи самостоятельным социальным институтом, рынок труда в то же время находится под воздействием множества других институтов, которые в своей совокупности, как это представлено в предыдущем подразделе, образуют институциональную среду рынка труда.

Институты, входящие в институциональную среду определяют, через систему социально-экономических взаимодействий механизмы формирования, как спроса, так и предложения на рынке труда. Отраженным результа-

---

<sup>23</sup> Уильямсон О.И. Экономические институты капитализма. Фирмы, рынки, «отношеническая» контракция. Санкт Петербург: Лениздат, CEV Press, 1996 - 702 с.

том этих социально-экономических взаимодействий, в конечном счете, выступают и включенные в рынок труда социальные фильтры. Рынок труда в качестве институциональной модели, представляющей собой определенный интегральный социально-экономический фильтр, является регулятором взаимодействий всех социальных институтов. Софитры и асофитры рынка труда региона отражают присущую рынку труда двойственность: «социальный институт – социальный фильтр».

Регулирующая роль рынка труда как социально-экономического фильтра связана с включенностью в рынок труда региональных факторов.

В отношении понятия «регион» существуют различные точки зрения. Ряд авторов предлагает рассматривать регион, как территорию (геоторию), по совокупности насыщающих ее элементов отличающуюся от других территорий и обладающую единством, взаимосвязанностью составляющих элементов, целостностью, причем эта целостность - объективное условие и закономерный результат развития данной территории<sup>24</sup>.

Согласно Большому Экономическому словарю регион - 1) область, район, территория, часть стран, отличающаяся совокупностью естественных и исторически сложившихся экономико-географических условий и национального состава населения; 2) Группа близлежащих стран представляющих собой отдельный экономико-географический район, обладающая общими признаками, отличающими этот район от других. Некоторые специалисты предпочитают под регионом понимать часть территории страны, на которой функционирует сформированный комплекс отраслей производства, производственной и социальной инфраструктуры<sup>25</sup>.

Нами под регионом будет пониматься часть территории, выделенная на основании общих характеристик объединенных природно-географическими,

---

<sup>24</sup> Бережная, И.В. Теоретические аспекты определения социально-экономической структуры региона / И.В.Бережная, О.Д. Захарова // Культура народов Причерноморья. - 2002. - № 50. - С. 70-74.

<sup>25</sup> Епіфанов, А.О., Регіональна економіка. Друге видання / А.О. Епіфанов, І.В.Сало. - К.: Наукова думка, 2000. – 343 с.

социально–демографическими, экономическими, административными взаимоотношениями, корпоративной культурой, сформировавшимися под воздействием исторически сложившихся условий. В этом контексте мы будем отождествлять понятия «территория» и «регион».

С учетом этих уточнений применительно к территории можно выделить ее системные особенности, которые определяют своеобразие рынка труда:

- регион является сложной слабоструктурированной системой, характеризующейся наличием большого количества взаимосвязанных причинно-следственных связей между факторами, к тому же осуществляющихся в условиях неопределенности, неоднозначности;

- уровень развития региона призван, в первую очередь, обеспечивать условия воспроизводства человеческой жизни, проживающего в нем населения, а, следовательно, включает в себя всю систему его жизнеобеспечения;

- в то же время регион имеет свою историю, свой относительно самостоятельный жизненный цикл, адаптивную эволюцию, результатом которой является сформировавшаяся идентичность, которая находит свое отражение в корпоративной культуре региона, стиле, качестве жизни, что отражается на отношении населения к труду;

- регион как социально-экономическая система имеет сложную внутреннюю структуру, в составе которой могут быть выделено множество подсистем: население, хозяйство, экология, геополитическое пространство, различные ресурсные системы, институты, характеризующиеся иерархичностью управления и активностью отдельных ее подсистем, взаимодействующих с внешней средой;

- регион как целенаправленная и многоцелевая система имеет неоднородные внутренние и внешние цели, самостоятельные подцели отдельных подсистем, многообразные стратегии их достижения, а, следовательно, субъективный фактор в формировании регионального жизненного цикла имеет существенное значение;

- поэтому, несмотря на то, что регион является саморегулирующейся системой и управление им осуществляется через внутриорганизационные процессы, часто управленческие решения неэффективны вследствие недостаточности целевого финансирования социальных программ, не связанных, к тому же с механизмами включения экономических регуляторов;

- социальные программы приводят к сдвигам, нарушениям баланса, существует также конфликт между целями долгосрочного планирования и краткосрочными решениями.

Все эти моменты требуется учитывать при анализе институциональных особенностей рынка труда региона.

С учетом приведенных характеристик региона можно следующим образом представить упрощенный алгоритм функционирования его рынка труда, как социально-экономического фильтра.

*1. Фаза производства.* Системообразующие институты рынка труда (экономические, политико-правовые и производственный комплекс) производят правила игры, как обязательные для исполнения, так и рекомендательные для ведущих игроков на рынке труда. На этой фазе роль региона (региональные институты всех подуровней) как социального института состоит в максимально полной реализации системных законов регулирования поведения субъектов рынка труда.

*2. Фаза распределения.* На данной фазе институты, составляющие системы рынка труда (здравоохранение, образование, семья и культура) реализуют правила игры для формирования предложения рабочей силы и ее качества. Сформированный в человеческом капитале потенциал труда соединяется с средствами производства. Роль региона, с учетом уровня его социально-экономического развития, состоит в разработке стратегий направленных на максимально полное использование регионального ресурсного потенциала с целью обеспечения условий воспроизводства человеческой жизни, проживающего в нем населения, что влияет на формирование предложения услуг труда на различных рыночных сегментах.

*3. Фаза перераспределения.* В процессе функционирования рынка труда формируется множество софитров и асофитров рынка труда, которые определяют конъюнктуру рынка труда, структуру спроса и предложения, проблемные сферы. Регион как социальная система включает социально-экономические стратегии для приведения в соответствие спрос и предложение как регионального рынка труда в целом, так и его отдельных сегментов.

*4. Фаза использования.* Внешняя среда (региональные факторы) вносит коррективы в функционирование рынка труда, «поощряя» успешные индивидуальные стратегии и «наказывая» не адаптированные индивидуальные и коллективные социальные практики.

*5. Фаза коррекции.* Региональный рынок труда как социальный фильтр производит самонастройку основных параметров социальных фильтров: мощность, надежность, результативность (эффективность), технологическую (институциональную) сложность, границы применимости.

Понятно, что указанная последовательность смены выше названных фаз имеет смысл только в аналитическом контексте. В реальном же функционировании рынка труда каждую фазу можно выделить только условно, ибо все они осуществляются одновременно и в этом смысле рынок труда и как социальный институт, и как социально-экономический фильтр представляет собой саморегулирующую систему. Региональные же факторы через социальные фильтры осуществляют определенную самонастройку (перестройку) рынка труда в соответствии с выстроенными в процессе функционирования потребностями в более эффективной адаптации к внешней среде региона.

При наличии такого сложного взаимодействия регионального рынка труда как социального института и внешней среды возникает потребность в специальном анализе, который позволил бы:

- исследовать региональные особенности поведения субъектов рынка труда;
- выявить формирующиеся в регионе условия воспроизводства человеческой жизни и предложений услуг труда на различных рыночных сегментах;

- определить роль региональных факторов в формировании асимметрий рынка труда и основных параметров социально-экономических фильтров.

С этой целью можно использовать системный подход. В наиболее общем виде регион как систему можно представить в виде трех основных подсистем: демографическую, хозяйственную и социальную. Каждая из этих подсистем - факторный блок внешней среды, воздействующий на рынок труда региона.

Системный подход в общем случае состоит из ряда взаимосвязанных этапов, каждый из которых позволяет получить определенное знание об объекте, вычлененном в исследовательском анализе как система. Существует в современной литературе значительная множественность трактовок понятия «системы». Тем не менее, чаще всего, когда какой-то объект рассматривается, как система предполагается<sup>26</sup> что у него имеется, во-первых, определенная завершённость внутреннего строения. Во-вторых, система дифференцируется относительно внешней среды по некоторому набору признаков (свойств), оставаясь с ней связанной. В-третьих, устойчивость признаков системы при возмущающем воздействии среды определяется внутренней активностью системы.

Здесь следует подчеркнуть, что понятие «завершённость» имеет отношение к той среде, в которой система функционирует. Изменения внешней среды могут быть настолько кардинальными, что ее воздействия вызовет конфликт в системе и структура системы может перейти в ранг незавершенных структур. Это значит, что не только не сформировалась структурная конфигурация объекта, но до конца не определились взаимоотношения как между отдельными элементами системы, так и между их объединениями в относительно автономные образования. Сказанное относится и к управленческим подсистемам объекта, ответственных за реализацию функций успешно-

---

<sup>26</sup> Крайнюченко, И.В. Системное мировоззрение. Теория и анализ: учебник / И.В. Крайнюченко, В.П. Попов.- Пятигорск: ИНЭУ, 2005.- 218 с.

го его жизнеобеспечения. Поэтому важнейшим условием относительно стабильного функционирования системы является надежность ее адаптационных механизмов к внешней среде, что обеспечивает самонастройку системы в направлении завершенности ее структуры. И, кроме того, описание внешней среды, наряду с вычленением системного объекта из нее является ключевой задачей системного подхода.

В наиболее общем определении под системой понимается<sup>27</sup> целостная совокупность множества связанных элементов, обладающая различными свойствами и сохраняющая их некоторое время. При этом свойства самой системы не сводятся к сумме свойств составляющих её элементов (эмерджентность).

Применительно к рынку труда попытки его системного представления предпринимались различными исследователями. Разные подходы к описанию рынка труда с системной точки зрения достаточно подробно описаны С.Г. Михневой<sup>28</sup>. Проиллюстрируем только часть пониманий рынка труда как некоторой системы: «рынок труда, как подсистема в общей системе рыночных отношений», «рынок труда - элемент в системе рынка экономических ресурсов»; «рынок труда - часть системы трудовых отношений, которая складывается на стоимостной основе между работодателями — собственниками средств производства и наемными работниками - владельцами рабочей силы».

Этот перечень может быть продолжен и дальше. На наш взгляд, не имеет смысла описывать имеющиеся достоинства или недостатки каждого представления рынка труда как системы, исходя из следующих основных предпосылок. Поскольку рынок труда, состоящий из множества элементов, структур, отношений, механизмов и условий его функционирования, являет-

---

<sup>27</sup> Там же, Крайнюченко, И.В. Системное мировоззрение. Теория и анализ...

<sup>28</sup> Михнева, С.Г. Рынок труда: методологические и теоретические основы познания (системно-эволюционный подход) / С.Г. Михнева // Экономический журнал.- 2003.- №6.- С.73-101.

ся достаточно сложным образованием, он может быть выражен и описан с различных сторон и различных проявлений. А, следовательно, при исследовании рынка труда появляется возможность множественности его представлений как целостной системы на основе выбранного системообразующего признака.

В то же время в рынке труда, который является одним из основных компонентов рыночной экономики, объективируются макроэкономические взаимодействия. Это позволяет при анализе рынка труда выстраивать множество системных конструкций, в которых он сам будет выступать как их подсистема или элемент. Это значит, что представления о внешней среде, как надсистеме в значительной степени зависят от того, что именно исследователем выбрано в качестве системообразующего критерия. Таким образом, природа рыночных взаимодействий, которые вписаны во множество сложнейших социально-экономических взаимодействий, такова, что ни один подход априори не может претендовать на универсальность в силу существующего множества инвариантных преобразований рыночных отношений. В значительной степени системное представление рынка труда будет зависеть от целей и исследовательских задач, а также от избранного для анализа теоретико-методологического угла зрения.

В общем случае системный подход может быть представлен следующими основными этапами рассмотрения изучаемого объекта как системы: 1) определение внешней среды, в которой находится система; 2) структурирование внешней среды на надсистемы, в которые включается исследуемая система; 3) выявление системообразующих признаков; 4) выделение и/или определение элементов системы; 5) вычленение основных взаимодействий между элементами системы, структуры объекта; 6) определение возможностей, принципов, алгоритмов, ресурсов и ограничений управления системой.

Как видно из представленного алгоритма процесса вычленения объекта из внешней среды (рис. 1.5) первые два этапа системного подхода предполагают в своей совокупности исследования внешней среды, структурированной

в соответствии с выделенными критериями. Это, в свою очередь, позволяет более глубоко изучить объект, представленный как система (этапы 3-4), выделить в нем основные взаимодействия (этап 5) и исследовать возможности управления (этап 6).



Рис.1.5. Вычленение системы из внешней среды.

То, что в системном анализе рекомендуется<sup>29</sup> описание объекта начинать с анализа внешней среды, представленной как надсистема, не случайно. Очень часто проблемы изучаемого объекта берут свои истоки в окружающей среде. Это значит, что изучаемый объект должен быть рассмотрен, прежде всего, в тех надсистемах, которые, с одной стороны, оказывают наиболее существенное влияние на формирование самой структуры и системообразующих признаков исследуемой системы. А с другой стороны, именно на эти надсистемы исследуемая система оказывает свое влияния, что обуславливает особенности этих надсистем и их взаимодействия друг с другом.

<sup>29</sup> Там же, Крайнюченко, И.В. Системное мировоззрение. Теория и анализ...

Центральной в контексте сформулированной цели является задача выявления взаимодействия рынка труда, представленного как социально-экономический фильтр и региона как внешней среды, и факторных блоков внешней среды. Здесь следует отметить, что ключевой момент такого анализа состоит в отделении исследуемой системы от внешней среды, представленной как надсистема, подсистемой которой является рынок труда.

Автор стоит на позиции тех исследователей, которые считают, что центральным элементом рынка труда как системы является его конъюнктура<sup>30</sup>. Движение спроса и предложения, их соотношение, уровень разбалансированности, продолжительность его существования, цикличность и другие рыночные параметры определяются конкуренцией работников за рабочие места, обеспечивающие им тот или иной доход, и конкуренцией между работодателями за квалифицированную рабочую силу.

Конкуренция как основной пусковой механизм рыночных отношений, как самонастройка рынка труда определяет его конъюнктуру. Понимание рынка труда, в конечном счете, определяется знанием конъюнктуры, рыночных асимметрий и факторов, влияющих на соотношение между спросом и предложением. Можно сказать даже больше – соотношение между спросом и предложением труда представляет собой интегральный показатель, характеризующий эффективность деятельности всей региональной социально-экономической системы.

В целом же рынок труда как социально-экономический фильтр можно представить в следующем виде (рис. 1.6).

Как это следует из представленного алгоритма, объектом исследования рынка труда региона как социального фильтра являются: институциональная среда; потенциал труда и его составные элементы; конъюнктура рынка труда; асимметрии.

---

<sup>30</sup> Шкуркин А.М. Потенциал труда территории (учебное пособие) Биробиджан: Изд-во ДВГСГА, 2011. – 226 с.

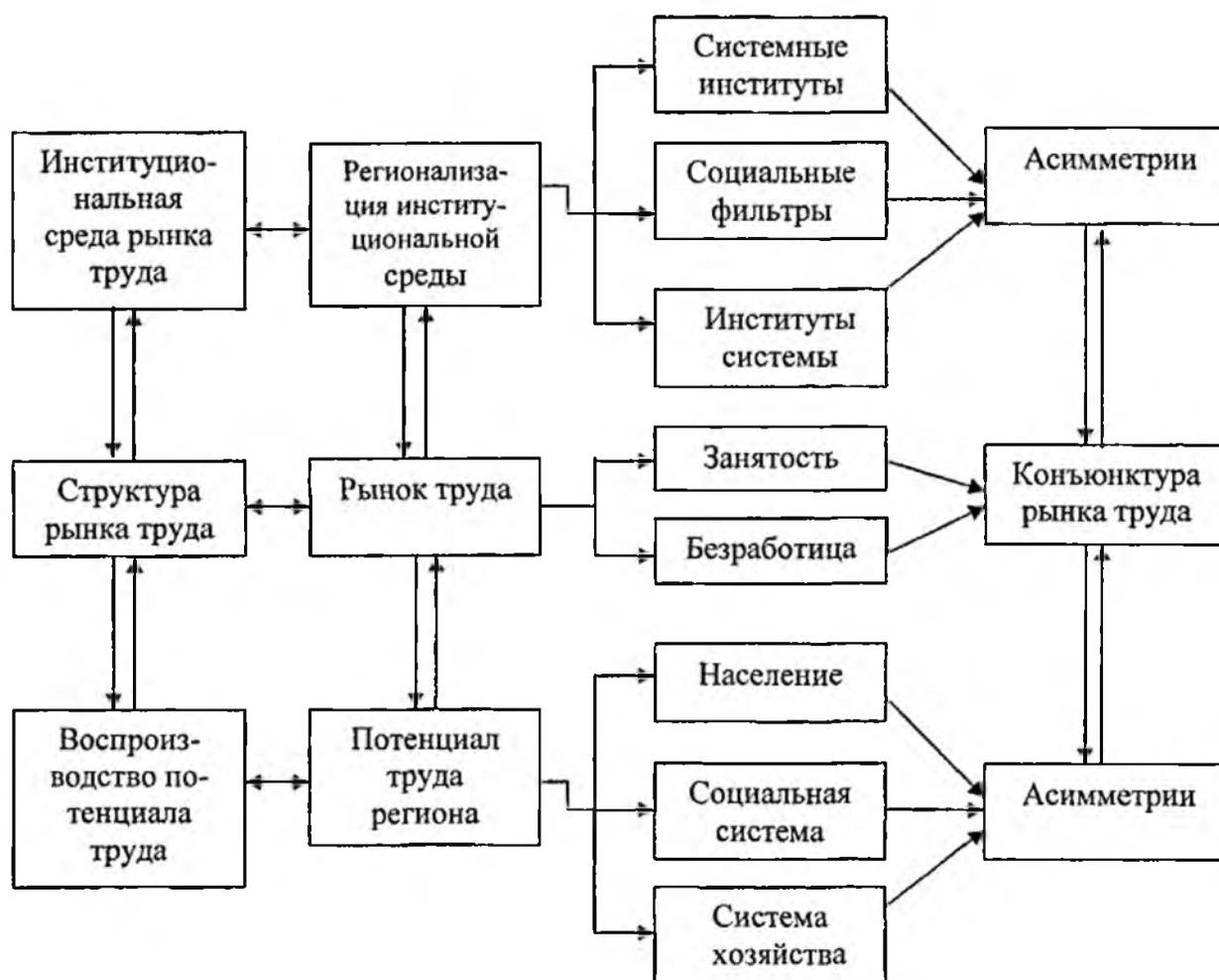


Рис. 1.6. Системное представление рынка труда как социально-экономического фильтра

Итак, проведенный анализ главы позволяет сделать *следующие выводы*.

**Выводы по первой главе.**

1. Институциональная трактовка рынка определяет его как совокупность отношений, включающих всю систему условий, факторов, институтов, по поводу реализации интересов работников, стремящихся получить работу, и работодателей, предъявляющих спрос на рабочую силу под конкретные рабочие места.

2. Значительную роль в формировании рынка труда с позиций институционального подхода играет *институциональная среда рынка труда региона, под которой нами понимается сложившийся упорядоченный набор институтов, создающих предпочтительные модели экономического поведения продавцов и покупателей рабочей силы, формирующиеся в рамках сло-*

жившейся системы координации социально-экономической деятельности.

3. Институциональная среда рынка труда региона не является простым набором институтов, а сама представляет собой институт особого рода. Интегральная функция институциональной среды состоит в том, в результате упорядочивания действия институтов определяются основные направления перемещения рабочей силы (*социально-экономическая фильтрация*) на рынке труда, формирующем при этом сложную систему взаимосвязей и взаимоотношений между рыночными субъектами и организациями, входящие в рыночную среду и активно влияющие на рынок. Значимость данной функции институциональной предопределяет необходимость использования теории социальных фильтров применительно к рынку труда региона.

4. В главе дано определение СЭФ. Доказано, рынок труда, как социальный институт можно рассматривать как некий интегральный социально-экономический фильтр, осуществляющий профессиональные перемещения и, тем самым формирующим направления и структуру трудовой мобильности

5. В главе обоснована модель функционирования рынка труда как социально-экономического фильтра. Социально-экономический фильтр может быть охарактеризован следующими основными показателями, введенными нами для характеристики симметрий и асимметрий на рынке труда - мощность, надежность, результативность (эффективность), технологическая (институциональная) сложность, границы применимости.

6. Регион, будучи сложной, открытой, слабоструктурированной системой, характеризующейся наличием большого числа связей, часто формирующихся в условиях неопределенности и неоднозначности воздействует на характеристики рынка труда как социально-экономического фильтра.

7. Исследования рынка труда как социально-экономического фильтра предполагает выявление взаимозависимостей между его институциональной средой, потенциалом труда и его составными элементами, конъюнктурой, асимметриями.

## ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ФИЛЬТРОВ РЫНКА ТРУДА РОССИЙСКОГО ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА

### 2.1. Сущность потенциала труда и его воздействие на рынок труда как социально-экономический фильтр.

Термин «трудовой потенциал» в экономическую теорию был введен с целью более глубокого измерения качества трудовых ресурсов. В наиболее широком смысле *трудовой потенциал* – это трудовые ресурсы в их качественном измерении. Но при более конкретной интерпретации этого показателя у различных исследователей обнаруживается расхождение в понимании его содержания. Анализ работ таких авторов как В. Врублевский, Л. Кунельский, А.С. Панкратов, Ю.Г. Одегов, Р.П. Колосова, П.М. Миронов, А.И. Тяжов, М.И. Скаржинский, О.В. Стаканова показывает, что терминологические разногласия содержатся, прежде всего, в различном толковании степени выраженности и измерения показателя «потенциал». Различные точки зрения в соответствии с этим критерием с определенной долей условности могут быть объединены в три группы.

1. *Трудовой потенциал как качественное интегрирование количественных измерений.* Под трудовым потенциалом при таком подходе понимают интегрирование численности трудовых ресурсов, фонда рабочего времени и интенсивности трудовой деятельности<sup>31</sup>. Представители данной точки зрения акцентируют внимание только на количественной определенности трудового потенциала, оставляя в стороне качественные характеристики.

2. *Трудовой потенциал как количественное интегрирование качественных измерений:* совокупность различных качеств людей, определяющих их трудоспособность. Это способности, склонности, здоровье, объем знаний,

---

<sup>31</sup> Панкратов, А.С. Трудовой потенциал: социально-экономические аспекты управление процессом его воспроизводства / А.С. Панкратов // Вестник московского университета. Серия 18. Социология и политология. – 1999.– № 32, С. 30

навыков, умений и т. д.<sup>32</sup>. В противоположность предыдущему подходу здесь акцент делается исключительно на качественных характеристиках индивида, но при этом трудовой потенциал не включает эмерджентных системных свойств трудовой сферы.

3. *Трудовой потенциал как качественное интегрирование качественных и количественных измерений.* При таком подходе трудовой потенциал выступает как интегральная характеристика совокупной способности к труду (в ее количественном и качественном выражении), которая определяет возможности как отдельного работника, так и совокупного работника по их участию в общественно-полезной деятельности<sup>33</sup>.

Понятие «трудовой потенциал» отражает на качественном уровне взаимодействие работника со средствами производства. На величину трудового потенциала влияет не только количество занятого населения и его способность к труду, но и разнообразные отраслевые, региональные, внутрипроизводственные особенности. По общему мнению, понятие «трудовой потенциал» должен представить человеческий фактор в динамике в виде непрерывного, развивающегося, многопланового процесса, характеризующего скрытые возможности, потенции, связанные с реализацией способности, как индивида, так и общества в целом к труду.

И все же, несмотря на отмеченные несомненные достоинства понятия «трудовой потенциал», связанные с его использованием в экономической теории, остаются значимые сферы процесса труда, которые не находят своего эффективного отражения в практике реального управления трудом и поэтому предопределяют необходимость поиска более универсальных, более объемных и в то же время максимально полно верифицированных показателей.

---

<sup>32</sup> Управление трудовыми ресурсами: справочное пособие // Апостолов О.П., Бляхман Л.С., Гендлер Г.Х. и др. М.: Экономика, 1987, С.9.

<sup>33</sup> Одегов, Ю.Г. Рынок труда и социальное партнерство / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.Г. Митрофанов. – М.: Хронограф, 1998., С.38.

Прежде всего, в понятии трудовой потенциал отражается в интегрированной форме взаимодействие двух важнейших сфер: населения, проживающего на конкретной территории, в единстве своих качественных характеристик, описывающих его способность к труду и дифференцированной системы средств труда. Развивающаяся в регионе хозяйственная система, с одной стороны, предопределяет спрос на рабочую силу, а с другой – влияет на формирование его качества. В этом взаимоотношении роль каждой из сторон – населения и производства не равноценна. Как правило, после первичного освоения и заселения территории население «идет» вслед за развитием производства. Окружающая природная, климатическая, инвестиционная и геополитическая среда детерминирует особенности развития хозяйства в регионе.

Это типичная ситуация для различных территорий Дальнего Востока. В условиях административно-командной экономики проблемы воспроизводства трудовых ресурсов всегда вторичны в сопоставлении с формированием производства. Спрос на труд предопределяет внутренние и внешние трудовые потоки, формирует профессионально-квалификационную, демографическую, социальную структуры. Неизбежным спутником при таком соотношении двух доминирующих сфер производственных отношений является дефицит количества и качества трудовых ресурсов на территории, что в какой-то степени является лимитирующим фактором как эффективности функционирования различных звеньев хозяйственного комплекса территории, так и его экстенсивного развития<sup>34</sup>.

Если воспользоваться предложенной нами классификаций функционирования социальных фильтров рынка труда региона, то отмеченную ситуацию, складывающейся в дальневосточном регионе на протяжении многих лет можно оценить как;  $f(x_i) > g(x_i) < r(x_i)$ ,  $k(x_i) > F_i(g(x_i), r(x_i))$  – дефицит  $i$ -го компонента качества рабочей силы на рынке труда. Внешняя среда региона,

---

<sup>34</sup> Шкуркин. А.М. Население и труд // Социально-экономическое развитие Дальнего Востока: новые явления, направления, пути перестройки. - Хабаровск: ДВО АН СССР, 1991.- С. 96-104.

связанная климатическими условиями, неразвитостью инфраструктуры, формирования производственного комплекса по остаточному принципу, негативно влияла на институциональную среду советского Дальнего Востока. «Недопроизводство» ресурсов по удовлетворению потребностей практически по всем компонентам качества жизни (здоровье, комфортное жилье, развитая инфраструктура и другое) компенсировалось «длинным рублем» и возможностями сравнительно быстрого перемещения по профессиональным ступеням. Возникшая «асимметрия условий» создавала «конфликт мотиваций» «игроков на рынке труда» дальневосточного региона. В результате возникшего дефицита предложения соответствующего качества рабочей силы в выходном потоке оказываются претенденты, которые не соответствуют предъявляемым требованиям.

Административная экономика, доминировавшая в советский период, предопределяла дефицит предложения соответствующего качества рабочей силы - в выходном потоке из социально-экономических фильтров оказываются претенденты, которые не соответствуют предъявляемым требованиям со стороны рабочих мест. В свою очередь, возникшая асимметрия между качеством труда, требуемого рабочими местами производственного комплекса и фактическим уровнем квалификации работников, создавала асимметрию между «входом» в дальневосточный рынок труда и его «выходом». Дальний Восток долгие годы оставался «школой подготовки кадров» для других территорий СССР: миграционное «сальдо квалификации кадров» дальневосточного региона было отрицательным. Таким образом, асимметрия, возникшая между воспроизводством трудовых ресурсов и формированием производства, предопределила множественные асимметрии на дальневосточном рынке труда.

Совсем иначе проявляет себя это взаимодействие в условиях рыночной экономики. Качество трудовых ресурсов, особенно в приоритетных отраслях, становится первичным в сопоставлении с производством.

Но это в свою очередь означает, что соотношение между спросом на труд и его предложением, как в количественном, так и качественном измерении, будет определяться не только результатами складывающегося взаимодействия между населением и хозяйством, но и в значительной степени зависеть от социальной системы территории. Речь идет о том, что на принятие человеком решения относительно выбора места и формы занятости на различных стадиях жизненного цикла влияют не только индивидуальные характеристики, обусловленные полом, возрастом, квалификацией, образованием, профессиональным опытом, но и социальные факторы. Установлено, например, что на сегментацию рынка труда значительное влияние оказывают коллективные организации: профессиональные союзы, артели, ассоциации, которые берут на себя различные функции по упорядочиванию потоков рабочей силы<sup>35</sup>.

Эти и другие исследования<sup>36</sup> позволяют сделать следующие обобщения. На формирование вполне определенного соотношения между спросом на труд и его предложением влияет социальная система, формирующая иерархию трудовых предпочтений, мотиваций, ценностей, отношение к труду в местном сообществе, положение и роль человека в нем, качество индивидуальной и коллективной жизни.

В целом в связи с сделанным выводом представляется целесообразным введение такого комплексного показателя, который включал бы описание и измерение социальной составляющей сферы труда. В связи с этим рядом авторов было предложено понятие *«потенциал труда региона»*, под которым понимается формирующаяся на различных стадиях воспроизводства рабочей силы *территориально локализованная способность к труду*, интегрированная в определенном количестве и качестве населения, которая развивается и

---

<sup>35</sup> Радаев, В.В. Экономическая социология: учеб. пособие / В.В. Радаев. - М.: Аспект-Пресс, 2005, С.205.

<sup>36</sup> Ганич, Я.В. Системные диспропорции в конъюнктуре рынка труда территории с экономикой ресурсного типа (на примере Камчатской области Р.Ф.: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Я.В. Ганич: ДВГУПС. - Хабаровск: ДВГУПС, 2004. - 23 с.

актуализируется под воздействием трех подсистем: демографической, хозяйственной и социальной<sup>37</sup>.

Показатель «потенциал труда территории» характеризуя не только статистику, но и динамику сферы труда, отражает глубинные воспроизводственные процессы, в которых взаимоувязаны все основные подсистемы общества – население, хозяйство и социальные взаимодействия.

Каждую из выделенных подсистем потенциала труда территории можно трактовать как вполне определенный факторный блок внешней среды, который воздействует на конъюнктуру рынка труда, а стало быть, определяет своеобразие и структурные особенности в соотношении между спросом на труд и его предложением в конкретном регионе.

Подробное описание демографической системы нами будет приведено в подразделах 2.2 - 2.3, там же в контексте анализа возникающих асимметрий на рынке труда выявим роль социальных взаимодействий. Здесь же дадим краткую характеристику хозяйственной системы, как факторного блока рынка труда территории применительно к Дальнему Востоку выявим возможные сферы их воздействия на функционирование институциональной среды рынка труда региона и их отражение в СЭФ.

В *хозяйственной системе*, как одном из важнейших блоков потенциала труда территории, могут быть выделены три наиболее значимые сферы, каждая из которых влияет на формирование спроса на рабочую силу: потенциал производства, отраслевая структура; потенциал занятости.

Наиболее значимыми компонентами *потенциала производства* являются: 1) технологическая структуризация производства; 2) техническая оснащенность предприятий; 3) возможности интеграции в международные рынки; 4) природно-ресурсный потенциал, 5) инфраструктура; 6) сложившиеся в регионе коммуникации - торговые, финансовые, экологические, про-

---

<sup>37</sup> Шкуркин А.М., Окул И.И., Ермаков С.В Теоретические вопросы исследования трудовых ресурсов в структуре потенциала труда территории (статья) Современные проблемы управления. - Хабаровск: Изд-во СГУ, 2007. - С.10-17.

изводственные, обладающие определенной пространственной и временной устойчивостью. Совокупность именно этих сфер формирует потенциал рабочих мест, определяющий один из полюсов рыночной конъюнктуры – спрос на рабочую силу.

Как и в целом в России дальневосточная экономика и до настоящего времени переживает кризис. Но в сравнении с общероссийской ситуацией, экономический кризис на Дальнем Востоке является более глубоким и затяжным. На Дальнем Востоке в сравнении с Российской Федерацией изменение производства валового регионального продукта в 1998-2003 гг. в сопоставимых ценах была существенно ниже.

По заключению экспертов в течение этих лет рост экономики Дальнего Востока носил неустойчивый характер и опирался на конъюнктурные факторы, близкие к исчерпанию<sup>38</sup>. Подъем экономики после кризиса 1998 года определялся рядом негативных тенденций.

В большинстве регионов ДФО в 2003 г. душевой ВРП к среднему по РФ, с учетом различий в стоимости жизни находился в интервале [0,5 – 0,8]: Хабаровский край – 0,81; Приморский край – 0,58; Амурская область – 0,68; Камчатская область – 0,65; ЕАО – 0,47. Судя по темпам социально-экономического роста, этот показатель в последующие годы едва ли улучшился. Добавленная стоимость в торговле и коммерческой деятельности по реализации товаров и услуг на территориях ДФО почти в два раза ниже, чем в среднем в России, соответственно 20,0 и 11,7%.

По итогам 2005 года в Дальневосточном федеральном округе наблюдается замедление экономического развития: объем валового регионального продукта (ВРП) по округу составил по уточненному прогнозу Минэкономразвития России 802,7 млрд. рублей или 104,8% к 2004 году (в целом по России темп роста ВВП в 2005 году составил 106,4%).

---

<sup>38</sup> Предложения в Государственную программу по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом.

Несмотря на положительную тенденцию роста ВРП в округе начиная с 2001 года, уровень 1994 года по сопоставимой оценке преодолен только в 2005 году.

Темпы роста валового регионального продукта на душу населения по субъектам ДВЭР в целом характеризуют схожие процессы, которые имели место и до 2003 года (таб. 2.1).

Таблица 2.1  
Валовый региональный продукт по субъектам ДВЭР (тыс. руб. на душу населения)

| Тыс. руб./ %                 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001  | 2002  | 2003  | 2004  | 2005  | 2006  | 2007  | 2008  | 2009  |
|------------------------------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Российская Федерация         | 15,4 | 26,2 | 39,5 | 49,5  | 60,6  | 74,9  | 97,9  | 126,0 | 157,8 | 198,8 | 290,8 | 273,3 |
|                              | -    | 1,7  | 2,5  | 3,2   | 3,9   | 4,9   | 6,4   | 8,2   | 10,2  | 12,9  | 18,9  | 17,7  |
| ДВЭР                         | 20,4 | 33,7 | 44,9 | 57,7  | 70,2  | 84,3  | 102,6 | 125,8 | 153,0 | 198,0 | 237,1 | 268,3 |
|                              | -    | 1,7  | 2,2  | 2,8   | 3,3   | 4,1   | 5,0   | 6,2   | 7,5   | 9,7   | 11,6  | 13,2  |
| Республика Саха (Якутия)     | 34,1 | 64,7 | 85,4 | 105,7 | 121,2 | 140,1 | 161,6 | 192,6 | 217,7 | 259,2 | 325,6 | 347,2 |
|                              | -    | 1,9  | 2,5  | 3,1   | 3,6   | 4,1   | 4,7   | 5,6   | 6,4   | 7,6   | 9,5   | 10,2  |
| Камчатский край              | 30,4 | 39,6 | 49,1 | 63,3  | 71,9  | 83,5  | 99,4  | 125,4 | 161,2 | 196,1 | 226,0 | 278,8 |
|                              | -    | 1,3  | 1,6  | 2,1   | 2,4   | 2,7   | 3,3   | 4,1   | 5,3   | 6,5   | 7,4   | 9,2   |
| Приморский край              | 14,4 | 24,7 | 29,1 | 34,6  | 46,6  | 57,9  | 74,5  | 92,0  | 107,3 | 131,6 | 158,9 | 185,2 |
|                              | -    | 1,7  | 2,0  | 2,4   | 3,2   | 4,0   | 5,2   | 6,4   | 7,5   | 9,1   | 11,0  | 12,9  |
| Хабаровский край             | 19,5 | 27,2 | 44,2 | 55,0  | 70,2  | 81,3  | 93,7  | 113,8 | 137,9 | 165,6 | 191,9 | 196,3 |
|                              | -    | 1,4  | 2,3  | 2,8   | 3,6   | 4,2   | 4,8   | 5,8   | 7,1   | 8,5   | 9,8   | 10,1  |
| Амурская область             | 15,1 | 21,9 | 28,3 | 42,6  | 50,4  | 59,3  | 72,1  | 86,9  | 108,3 | 131,0 | 151,7 | 175,9 |
|                              | -    | 1,5  | 1,9  | 2,8   | 3,3   | 3,9   | 4,8   | 5,8   | 7,2   | 8,7   | 10,0  | 11,6  |
| Магаданская область          | 32,3 | 50,9 | 65,7 | 90,0  | 121,3 | 135,1 | 139,4 | 156,9 | 183,5 | 211,9 | 255,8 | 296,9 |
|                              | -    | 1,6  | 2,0  | 2,8   | 3,8   | 4,2   | 4,3   | 4,9   | 5,7   | 6,6   | 7,9   | 9,2   |
| Сахалинская область          | 21,4 | 45,7 | 61,6 | 84,8  | 85,9  | 116,6 | 171,4 | 228,6 | 317,2 | 550,2 | 645,8 | 765,2 |
|                              | -    | 2,1  | 2,9  | 4,0   | 4,0   | 5,4   | 8,0   | 10,7  | 14,6  | 25,7  | 30,2  | 35,8  |
| Еврейская автономная область | 7,5  | 15,3 | 19,4 | 24,9  | 35,8  | 45,0  | 59,3  | 75,7  | 96,6  | 132,6 | 129,3 | 136,8 |
|                              | -    | 2,0  | 2,6  | 3,3   | 4,8   | 6,0   | 7,9   | 10,0  | 12,9  | 17,6  | 17,2  | 18,2  |
| Чукотский автономный округ   | 37,9 | 49,7 | 66,0 | 123,1 | 187,4 | 258,1 | 242,0 | 244,1 | 307,7 | 421,3 | 612,5 | 925,4 |
|                              | -    | 1,3  | 1,7  | 3,2   | 4,9   | 6,8   | 6,4   | 6,0   | 8,1   | 11,1  | 16,2  | 24,4  |

Если, начиная 1998 года по России в целом, величина валового регионального продукта на душу населения к 2010 г. выросла в 17,7 раз и составила 273,3 тыс. рублей, то по ДВЭР эти показатели составили соответственно - 13,2 и 268,3. Еще более контрастными являются эти показатели по тем дальневосточным субъектам РФ, которые расположены в южных районах, соответственно: Приморский край – 12,9 и 185,2; Хабаровский край - 10,1 и 196,3; Амурская область – 11,6 и 175,9; Еврейская автономная область - 18,2 и 136,8.

В Дальневосточном Федеральном округе более 30% предприятий в 2010 году были убыточными (в России в целом – 27,8), почти 50% малых предприятий от их общей численности относились к оптовой и розничной торговле; ремонту автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования.

Описанные особенности экономического развития Дальнего Востока в полной мере отражаются во всех компонентах потенциала производства, формируют его своеобразие, которое, в свою очередь влияет на формирование конъюнктуры рынка труда.

В целом на замедление темпов экономического развития большое влияние оказывают четыре основных фактора, обуславливающих снижение активности предприятий и организаций с различной формой собственности: *исчерпание физического ресурса наращивания объемов производства и возможностей его модернизации; монопольный рост цен на услуги инфраструктурных монополий*, определяющий значительный удельный вес в формировании издержек производства энергозатрат; *рост конкурентоспособности китайских предприятий* промышленного и сельскохозяйственного комплекса северо-восточного Китая; *высокие инвестиционные риски и невысокая доходность* по крупным экономическим, не связанным с энергетикой проектам.

Следует отметить, что в последние 2-3 года наметилось некоторое оживление промышленного производства по видам экономической деятель-

ности "Добыча полезных ископаемых", "Обрабатывающие производства", "Производство и распределение электроэнергии, газа и воды". Индекс промышленного производства по этим видам производства в 2011 по сравнению с I кварталом 2010 года составил 106,1%. И все же отмеченные сферы остаются проблемными.

В целом же можно выделить следующие особенности потенциала производства российского Дальнего Востока с точки зрения его воздействия на конъюнктуру рынка труда и деформирующего влияния на функционирование социально-экономических фильтров рынка труда<sup>39</sup>.

1. Имеет место исторически сложившееся превалирование сырьевой направленности экономики, которая соотносится с исчерпанием на данный момент физического ресурса для наращивания объемов производства.

2. Наряду с высокой степенью износа основных производственных фондов на предприятиях отсутствуют средства для модернизации и технического перевооружения производства.

3. Значительный удельный вес в экономике региона занимает минерально-сырьевой и топливно-энергетический комплекс, рыбообрабатывающие и лесоперерабатывающие отрасли.

4. Низкий уровень развития инфраструктуры и транспортных сетей на значительной части территорий Дальнего Востока (помимо ранее названных факторов) влияет на замедление темпов экономического развития и инвестиционного спроса.

Перечисленные особенности потенциала труда в своей совокупности определяют: сезонные колебания конъюнктуры рынка труда; повышения риска снижения спроса на труд, который в свою очередь задает высокие предпосылки возможности циклической безработицы для отдельных территорий Дальнего Востока; повышенную чувствительность конъюнктуры рынка труда к

---

<sup>39</sup> Ганич, Я.В. Системные диспропорции в конъюнктуре рынка труда территории с экономикой ресурсного типа (на примере Камчатской области Р.Ф.: автореф. дис. канд. экон. наук: 08.00.05 /Я.В. Ганич: ДВГУПС. - Хабаровск: ДВГУПС, 2004. - 23 с.

профессионально-квалификационной составляющей; формирование специфических отраслевых и территориальных зон применения дискретного труда; высокую миграционную мобильность населения.

Отмеченные характеристики регионального рынка труда задают особые вариации основных показателей социально-экономических фильтров, которые задает особенность потенциала труда как элемента внешней среды:

- *низкий уровень коэффициентов мощности ( $M_i$ )* локальных фильтров. Такие характеристики СЭФ свидетельствуют о существовании рыночных сегментов, в которых спрос на услуги труда не подкреплен соответствующим предложением рабочей силы или же эти потребности удовлетворяются в результате преимущественного влияния одного из неформальных институтов. В данном случае речь идет о различных формах миграционного движения (оргнабор, специальные договора, привлечение иностранной рабочей силы и т.д.). Если низкая мощность локальных фильтров свидетельствует о наличии сезонных производств, то такое значение мощности СЭФ - о тотальных масштабах дефицита труда. Формируемый «осадок» предложения труда приближается к нулю, что свидетельствует о включенности в социальный фильтр минимального набора исключительно формальных признаков;

- *низкая результативность* социально-экономических фильтров ( $R_i$ ). Этот результат функционирования СЭФ - следствие большого числа вакантных рабочих мест, как в отдельных отраслях, так и в целом во всем производственном комплексе российского Дальнего Востока. Как уже отмечалось ранее (подраздел 1.2), результативность СЭФ тем выше, чем больше величина осадка и меньше число вакантных рабочих мест. Так как существующий производственный комплекс определяет низкий уровень мощности социально-экономических фильтров, то их низкая результативность определяется одновременно и низким «осадком» и большим числом вакантных мест. Это в свою очередь означает, что величина «пропускной способности» фильтра стремится к своим максимальным значениям ( $0 \leq R_i \leq 1, n_i \neq 0$ );

- *минимальные величины коэффициента напряженности и низкий уро-*

*вень сложности СЭФ.* Ранее нами определялось - чем выше напряженность на рынке труда, тем большее *давление* испытывают на себе социально-экономические фильтры. Применительно к российскому Дальнему Востоку, низкий уровень давления в значительном множестве сегментов рынка труда, имеющее место в течение длительного времени приводит к сбоям в «работе» фильтров, их значительной деформации. В строительстве, торговле, в сфере услуг, на сельскохозяйственных работах в различных дальневосточных регионах практикуется использование нелегальной иностранной силы, во внешней периферии занятости существует нелегальная занятость.

*Отраслевая структура* является еще одним значимым элементом хозяйственной системы, которая влияет не только на формирование спроса на рабочую силу, но и является объективной предпосылкой определения сегментной конфигурации рынка труда. Особую роль в сегментации рынка труда играют отрасли ресурсной специализации и градообразующие производства.

Различные отрасли Дальнего Востока находятся на различных траекториях своего развития. Под воздействием ускорения динамики производства имеет место промышленный подъем в цветной металлургии, топливной и рыбной промышленности, который характеризуется превышением темпов роста в целом по ДФО над среднероссийскими. Сохраняются тенденции роста объемов добычи нефти, выработки электрической и тепловой энергии в топливно-энергетическом комплексе округа. Имеются перспективы в решении проблемы газификации субъектов ДФО.

Важную роль в развитии экономики Дальнего Востока играет минерально-сырьевой комплекс. На территории ДФО действует несколько сотен горнодобывающих предприятий, из которых многие являются градообразующими. Отрасли, связанные с добычей полезных ископаемых обеспечивают около 40% промышленного производства, а в таких регионах как Республика Саха (Якутия), в Чукотском автономном округе, Сахалинской и Мага-

данской областях этот показатель является определяющими и составляет более 60%.

В то же время доля промышленного сектора в ВРП снизилась, как уже отмечалось ранее. В дальневосточной экономике сохраняется неустойчивое положение в лесной отрасли, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности, машиностроения (особенно связанного с ВПК), черной металлургии и промышленности строительных материалов<sup>40</sup>.

Рыбный комплекс Дальнего Востока играет ведущую роль в рыбной промышленности России. Вылов рыбы и выпуск рыбопродукции составляет 60-70% российского объема и около 15% в общем объеме промышленного производства Дальневосточного федерального округа. Вместе с тем следует признать значительное падение производства и вылова за последние 10-12 лет. Вылов и выпуск рыбопродукции в 2005г. составил всего 62% от уровня 1997г.; схожие соотношения остаются во все последующие годы, включая 2010 год. Замедлились темпы обновления основных фондов рыбохозяйственного комплекса. Физический износ производственных фондов составляет более 55%. В 3 раза снизились капитальные вложения<sup>41</sup>.

*Потенциал занятости* формируется как результат пересечения всех подсистем потенциала труда. Занятость выполняет особую экономическую функцию, являясь совокупностью действий, связанных с формированием способов вовлечения рабочей силы в сферу производства. Она представляет собой «динамично реструктурируемую совокупность социально-трудовых отношений распределения рабочей силы»<sup>42</sup>. Занятость является функциональной характеристикой трудовых ресурсов, подразделяющая населения на две группы. Тех, кто оказался включенным в сферу

---

<sup>40</sup> Предложения в Государственную программу по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом.

<sup>41</sup> Шкуркин А.М. Потенциал труда территории (учебное пособие) Биробиджан: Изд-во ДВГСГА, 2011. - 226 с.

<sup>42</sup> Калашникова, И.В. Формирование эффективной занятости населения в регионах Дальнего Востока России: автореферат дисс. ... докт. эк. наук. - Хабаровск: ДВГУПС, 2004, С.12.

труда и тех, кто по каким-либо причинам оказался вне ее пределов. Три компонента потенциала занятости, на наш взгляд, наиболее активно воздействуют на конъюнктуру рынка труда: 1) существующее на территории соотношение между ценой труда, в различных секторах экономики и минимальным прожиточным уровнем; 2) объем нетипичной занятости; 3) типичные модели управления персоналом.

Рассмотренные нами ранее элементы хозяйственной системы, как нами уже отмечалось ранее, в полной мере отражаются на своеобразии занятости, состоянии в которой влияет на сегментацию рынка труда ДФО и его отдельных территорий.

Следует отметить одну интересную особенность в структурировании занятости в современных условиях. В последнее время ряд исследователей предлагают (например, А. Горц, У. Бек, Ч. Хэнди) переосмыслить термин «дефицит работы» и использовать его в качестве важного элемента благосостояния - свободного времени. В практическом контексте отношение ко времени как личному ресурсу отражено в концепции «портфеля работ», предложенной Ч. Хэнди. *«Портфель работ»* - это набор видов деятельности, которые осуществляются человеком.

На наш взгляд, понятие «портфель работ» позволяет принципиально под другим углом зрения посмотреть на оценку количества дефицитных рабочих мест, которые определяют потребность в дополнительных трудовых ресурсах на территории. Общее количество дефицитных рабочих мест, равно как и их отраслевая структура должны рассматриваться через концепцию благосостояния населения, как элемента качества жизни. Эта концепция для каждого региона будет определяться особым состоянием всех ее подсистем или в нашей терминологии системным взаимодействием факторных блоков внешней среды, которые определяют формирующиеся диспропорции на рынке труда.

Какое количество работ будет размещено в этом портфеле, каковы их результирующие финансовые и мотивационные, ценностные приобретения

для работника? Какие при той или иной наполненности портфеля потребуются приемлемые в некоторых границах издержки и, прежде всего временные, при реализации той или иной портфельной стратегии? Эти и другие вопросы каждый раз приобретают региональное своеобразие, а ответы на них определяются постоянной трансформацией корпоративной культуры, которая сложилась на данной территории. А это в свою очередь означает, что в контексте развития этих новых нетипичных форм занятости, количественная оценка «дефицита» рабочих мест наполняется некоторым субъективным смыслом, который каждый раз воспроизводится при различных региональных стратегиях в форме определенных пропорций между различными сегментами рынка труда.

Но даже в том случае, если «региональный портфель» переполнен работами из внешней периферии рынка труда, то и в этом случае все будет зависеть от конкурентоспособности рабочей силы. Ибо с точки зрения классического маркетинга конкурентоспособность продавцов собственной рабочей силы определяется не только как способность бороться за ниши в старых рынках, но и как способность создавать новые рынки. И с этой точки зрения внешняя периферия регионального рынка труда, при своей внешней относительной сбалансированности остается постоянно открытой для притока рабочей силы из других территорий. По существу даже в том случае, если рынок труда оказывается сбалансированным, в нем всегда содержится некоторый экономический импульс к стабильному созданию различных диспропорций и разбалансированности спроса и предложения.

Происходит, таким образом, расширение внешней среды. Регион как открытая система, с одной стороны, через включения, постоянной разбалансированности рынка труда оказывается втянутой в систему межтерриториальных взаимодействий. С другой стороны, другие регионы через позиционирование товара «миграционная рабочая сила», через растягивание, деформацию, сегментацию внешней периферии рынка труда исследуемого региона включаются в систему межтерриториальной интеграции. И этот мощный

контур межтерриториальной автокорреляции может оказывать как позитивное влияние, так и разрушительное. Конкуренентоспособность, следовательно, в свою очередь наполняется объективно-субъективным смыслом. Не только объективные экономически прагматические предпочтения в форме издержек на труд и его качество включаются в конкурентоспособность, но и корпоративные культуры других регионов (и других стран) вступают в конкурентные взаимоотношения, привнося субъективность и, соответственно, затрудняя оценку конкурентоспособности.

Проиллюстрируем сказанное о неоднородности рынка труда на примере Дальневосточного региона.

По оценкам специалистов в развитых странах вклад неформальной занятости оценивается на уровне 5-10% ВВП<sup>43</sup>. В то же время экспертные оценки специалистов показывают, что в России в сфере неформальной занятости в разной степени задействована едва ли не половина населения. Внешняя периферия дальневосточного рынка труда, объем которой на всех этапах экономического развития Дальнего Востока занимал значительный удельный вес, остается в настоящее время открытой для формирования уникальных и объемных индивидуальных стратегий, формирующих наполнения «портфеля работ». В табл. 2.3. представлена структура занятости по основным отраслям экономики ДФО и его субъектов.

Как видно из приведенных данных численность занятых в промышленности в 1995 г. была равной – 22,3 %, в 2008 г., соответственно – 21,7%. Схожие с общерегиональными различия в приведенных показателях имеются и по отдельным субъектам ДФО: ЕАО - 20,7 и 16,0 %; Приморский край – 23,8 и 16,4 %; Хабаровский край – 25,9 и 16,3%; Амурская область – 16,5 и 12,6 %.

---

<sup>43</sup> Аверьянов, Ю.Т. Региональные аспекты формирования рыночной модели занятости населения / Ю.Т. Аверьянов, И.В. Калашникова. - Владивосток: ДВГТУ, 2005, С.222

Занятость в отмеченных отраслях за семь анализируемых лет снизилась на 5 – 7%. Примерно настолько же процентов возросла учтенная занятость в сфере оптовой и розничной торговле и общественном питании.

Таблица 2.3.

Распределение среднегодовой численности занятых по отдельным отраслям экономики регионов ДФО в 1995-2008 гг., в процентах к общей численности занятых

| Регионы                              | Основные отрасли экономики |      |                             |      |               |      |                    |      |
|--------------------------------------|----------------------------|------|-----------------------------|------|---------------|------|--------------------|------|
|                                      | Промышленность             |      | Сельское и лесное хозяйство |      | Строительство |      | Торговля и общепит |      |
|                                      | 1995                       | 2008 | 1995                        | 2008 | 1995          | 2008 | 1995               | 2008 |
| Россия                               | 25,8                       | 21,7 | 15,1                        | 10,0 | 9,3           | 8,0  | 10,1               | 17,6 |
| Дальневосточный<br>Федеральный округ | 22,3                       | 16,5 | 10                          | 9,1  | 9,1           | 7,6  | 11,4               | 17,8 |
| Республика Саха<br>(Якутия)          | 15,5                       | 17,2 | 13,2                        | 8,4  | 8,2           | 7,9  | 12,6               | 10,6 |
| Приморский край                      | 23,8                       | 16,4 | 9,1                         | 10,1 | 8,6           | 5,8  | 11,7               | 19,1 |
| Хабаровский край                     | 25,9                       | 16,3 | 3,9                         | 6,4  | 10,1          | 8,0  | 11,5               | 23,3 |
| Амурская область                     | 16,5                       | 12,6 | 18,2                        | 11,9 | 11,0          | 10,2 | 11,0               | 19,5 |
| Камчатский край                      | 26,8                       | 16,3 | 6,5                         | 14,0 | 7,8           | 3,9  | 11,1               | 16,6 |
| Магаданская область                  | 24,1                       | 21,2 | 5,4                         | 3,5  | 8,7           | 6,0  | 11,6               | 13,3 |
| Сахалинская область                  | 28,6                       | 16,8 | 7,5                         | 4,1  | 9,2           | 10,7 | 8,8                | 16,7 |
| <i>Еврейская авт. об-<br/>ласть</i>  | 20,7                       | 16,0 | 15,8                        | 14,5 | 5,7           | 6,1  | 10,6               | 14,7 |
| Чукотский авт. округ                 | 17,4                       | 24,4 | 8,1                         | 6,5  | 5,5           | 12,8 | 9,9                | 6,4  |

Источник: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2010.

Эти же тенденции сохраняются и в настоящее время. Оборот оптовой торговли в I квартале 2011г. составил 149,9 млрд. рублей и увеличился по сравнению с соответствующим периодом 2010 г. на 11,2% в сопоставимых ценах<sup>44</sup>.

Если к этим отраслям занятости приплюсовать сферу услуг в более широком ее содержании, а также неформальную занятость в торговле, то мы получим как раз полную совокупность наиболее притягательных сфер труда для формирования открытости внешней периферии рынка труда, что форми-

<sup>44</sup> Социально-экономическое положение федеральных округов - 2011г. Федеральная служба государственной статистики

рует значительную неоднородность рынка труда. Именно эти сферы преобладают в отмеченных выше дальневосточных регионах.

Эта, по существу, двухполюсная асимметрия рынка труда создает значительный потенциал для воздействия на особенности функционирования СЭФ. Следует заметить, что в отраслях, в которых наиболее интенсивно происходило снижение занятости, одновременно осуществлялся рост неформальной занятости. Среди лиц работающих не по найму особенно высок уровень неформальной занятости в сельском и лесном хозяйстве.

Известно, что именно эти сферы занятости, какими являются сельское хозяйство, строительство, торговля, сфера бытовых услуг наиболее притягательны для внешней миграции на Дальний Восток. В то же время именно названные отрасли в настоящее время являются проблемными для дальневосточной экономики. В структуре занятости Дальнего Востока доминируют тенденции, характерные для стран с переходной экономикой: непомерно высокая доля занятости в промышленности и в сельском хозяйстве в сравнении с индустриально развитыми странами, чрезвычайно узкий объем сферы услуг. Не находит своего достаточного развития сфера мелкого и среднего бизнеса. Понятно, что сфера услуг, строительство, бизнес - это те перспективные отрасли, которые в будущем потребуют заметного привлечения трудовых ресурсов. Но именно здесь и наблюдается пассивность дальневосточного населения, его неготовность и нежелание включаться в индивидуально-трудовую деятельность, направленную на удовлетворение потребностей жителей городов и поселков Дальнего Востока в сервисном обслуживании.

Принципиальным в этой связи является процесс имущественной дифференциации населения, который интенсивно развивается в дальневосточных регионах. Возрастает численность людей с доходами ниже прожиточного минимума или граничащими с ним. В сочетании с предельно низкой ценой труда эти процессы формируют негативное отношение к труду, низкую мотивацию труда и, соответственно, снижают социальную активность дальневосточного населения. К тому же мелкий бизнес в настоящее время в эконо-

мике Дальнего Востока имеет не достаточную законодательную и инвестиционную поддержку со стороны государства. А при существующей налоговой политике чаще всего является убыточным. Это значит, что эта ниша в структуре занятости остается незаполненной и с точки зрения общественного мнения является не престижной, бесперспективной. «Портфель работ», связанный с отмеченным сектором во внешней периферии рынка труда в настоящее время таков, что на нем формируются значительные пустоты, что требует привлечения населения из других регионов.

В целом подводя итог анализу особенностей потенциала труда российского Дальнего Востока можно заключить, что границы применимости как локальных социально-экономических фильтров, так и интегрального фильтра смещаются от оптимальных режимов функционирования, определяемых институциональной средой рынка региона к «зонам деформации», формируемых в результате воздействия внешней среды.

В настоящее время социально-экономические фильтры деформируются, институциональная среда не способна в полной мере противостоять возмущающим давлениям внешней среды рынка труда российского Дальнего Востока.

Экономическая сущность приведенных в анализе показателей социально-экономических фильтров состоит в том, что они фиксируют наличие проблемных моментов на региональном рынке труда и его отдельных сегментных составляющих, таких как информационность емкость рынка труда, трудовая мобильность, согласованность контуров прямых и обратных связей, формирующих «сигналы» рынка труда, производственного комплекса, рынка образовательных услуг и т.д.

Выявленные смещения параметров СЭФ к своим нижним границам позволяет сделать вывод о том, что на рынке труда российского Дальнего Востока существуют сбои в его функционировании и наличие асимметрий, что обосновывает необходимость их специального рассмотрения.

## **2.2. Демографическая система региона с убывающим потенциалом труда и ее влияние на состояние институциональной среды рынка труда.**

Сформулированные задачи диссертационного исследования связаны с выявлением особенностей рынка труда региона с убывающим трудовым потенциалом. Поэтому в анализе внешней среды рынка требует прояснения, прежде всего, демографический фактор и его влияние на функционирование социально-экономических фильтров.

Интерес к исследованию взаимозависимости между демографическими процессами и экономическим развитием всегда был значительным и особенно возрос во второй половине XX столетия в связи с качественными трансформациями развитых государств, что предопределило необходимость переосмысления многих традиционных экономических моделей. В контексте этих преобразований, в том числе и в отечественных исследованиях демографическая система все в большей степени стала рассматриваться как важная составная часть целостной системы жизнедеятельности населения. Стало почти азбучным утверждение о наличии тесной взаимосвязи между социально-экономическими и демографическими процессами.

С точки зрения влияния демографического фактора на рынок труда, формирование структурных особенностей его конъюнктуры существует несколько основных теоретически обосновываемых концепций. Основная методологическая схема позволяющая конструировать тот или иной концептуальный подход представлена на рис. 2.1.

В большинстве моделей (в системе определенных допущений и ограничений на различные параметры) устанавливается взаимосвязь между переменными трех крупных систем: демографической, экономической и ее составной частью рынком труда или его элементами.

В качестве элементов демографической системы чаще всего в различных концепциях и экономико-математических моделях использовались следующие переменные: естественное воспроизводство (показатели «рождаемо-

сти-смертности» и соотношение между ними); миграция; возрастно-половая структура; здоровье, образование; семья.



Рис.2.1. Принципиальная схема определения взаимосвязей между демографическим развитием и рынком труда региона.

Основная сложность такого анализа состоит в том, что любой демографический процесс воздействует на рынок труда, одновременно с множеством других факторов социально-экономической системы. Поэтому очень сложно, а иногда и невозможно отделить «вклад» в рыночные изменения именно демографического процесса, очистить его влияние от других факторных воздействий. Как показывает анализ моделей Э. Гувера, А. Коула, Х. Лейбенштейна, Р. Нельсона, Х. Майнтома, Р. Солоу, Э. Фелпса, Дж. Форрестера, рынок труда стоит практически за границами моделируемого в них взаимодействия

экономической и демографической систем<sup>45</sup>.

Еще одна сложность построения моделей данного типа состоит в том, что последствия от влияния демографической системы очень часто проявляются через значительные временные интервалы, что затрудняет выявление в ситуационном анализе истинных взаимодействий. Кроме того, демографическая система постоянно испытывает на себе влияние экономической системы, в том числе и рынка труда, что не всегда позволяет выявить причинно-следственную взаимообусловленность «прямых» и «обратных» воздействий.

С учетом этих особенностей демографической системы рассмотрим на примере российского Дальнего Востока особенности динамики численности населения и ее влияние на потенциал труда территории.

Население российского Дальнего Востока в настоящее время стремительно сокращается<sup>46</sup>. Максимальной его численность была в 1991 году и равнялась 8056,6 тыс. человек. С этого момента приняла старт тенденция снижения численности населения. На 1 января 2007 года на дальневосточных территориях проживало немногим более 6589 тыс. человек, в 2010 - численность населения достигло - 6,3 млн. человек. Начиная с 1991 года, регион потерял 21,8 % собственного населения (Россия –1,6 %). По сравнению с Всероссийской переписью населения 2002 года численность населения жителей Дальневосточного федерального округа уменьшилась на 6,0 процентов. Только в Республике Саха (Якутия) произошло увеличение численности населения за счет превышения миграционного прироста над естественной убылью.

На порядок большие потери населения в сравнении с средними показателями по Дальнему Востоку понесли его северные территории: Чукотский

---

<sup>45</sup> Саградов, А.А. Экономическая демография: Учебное пособие / А.А. Саградов. - М.: ИНФРА-М, 2005.- 256 с.

<sup>46</sup> *Источники:* Демографический ежегодник Российской Федерации. 1993. М.: Госкомстат России, 1994. С.74, 81, 82; Демографический ежегодник России: Стат. сб. / Госкомстат России. М., 1999. С.90, 98, 99; Демографический ежегодник России. 2002: Стат. сб. / Госкомстат России. М., 2002. С.95, 103, 104; Демографический ежегодник России. 2005: Стат. сб. / Росстат. М., 2005. С.109, 118; Демографический ежегодник России. 2010. Стат. сб. / Росстат. М., 2010. С.93-94.

автономный округ (доля его населения к 2007 году снизилась почти на 70 %); Магаданская область (55,4 %); Сахалинская (25,0 %); Камчатская (25,4 %); Республика Саха (Якутия) – 13,1 %. На севере ДВЭР эти тенденции продолжают и в настоящее время. Между двумя последними переписями население Магаданской области сократилось на 14,3%, Камчатской области – на 10,3%.

В южных регионах Дальнего Востока население с 1992 до 2007 года снизилось в интервале 10-16%. Лидером здесь являлась Амурская область, потери населения которой составили 15,4 %. В ЕАО этот показатель был равен 11,8 %, в Хабаровском крае – 11,1 %, в Приморском крае – 9,8 %. Снижение численности населения в этих регионах в сравнение с переписью 2002 года составило: в Приморском крае 5,5%; в Хабаровском крае – 6,4%; в Амурской области - 8,2%; в Амурской автономной области – 7,5%.

Как видно из этих данных сложившийся тренд снижения численности населения в дальневосточных регионах практически остается неизменным, а ключевая демографическая проблема состоит в том, что сложившиеся тенденции носят устойчивый характер, и процесс убыли населения с каждым годом набирает все большую скорость. Это позволяет большинству экспертов прогнозировать достаточно мрачные перспективы региона на ближайшее и отдаленное будущее: снижение численности населения на восточных рубежах России представляет собой одну из наиболее серьезных угроз национальной безопасности.

По оценкам специалистов, учитывающим прогноз ООН для всей России, после 2010 года предполагается катастрофически быстрое сокращение численности населения в регионе, как и во все предыдущие годы существенно большее, чем в других регионах страны. По прогнозу, выполненным Госкомстатом России, число жителей региона к 2025 г. уменьшится более чем на треть и составит около 4,7 млн. человек (уровень 1959 года). При сохранении этих тенденций к 2050 году на Дальнем Востоке будет проживать около 4 млн. человек, т. е. в сравнении с 1991 г. сократится вдвое (рис.2.2).

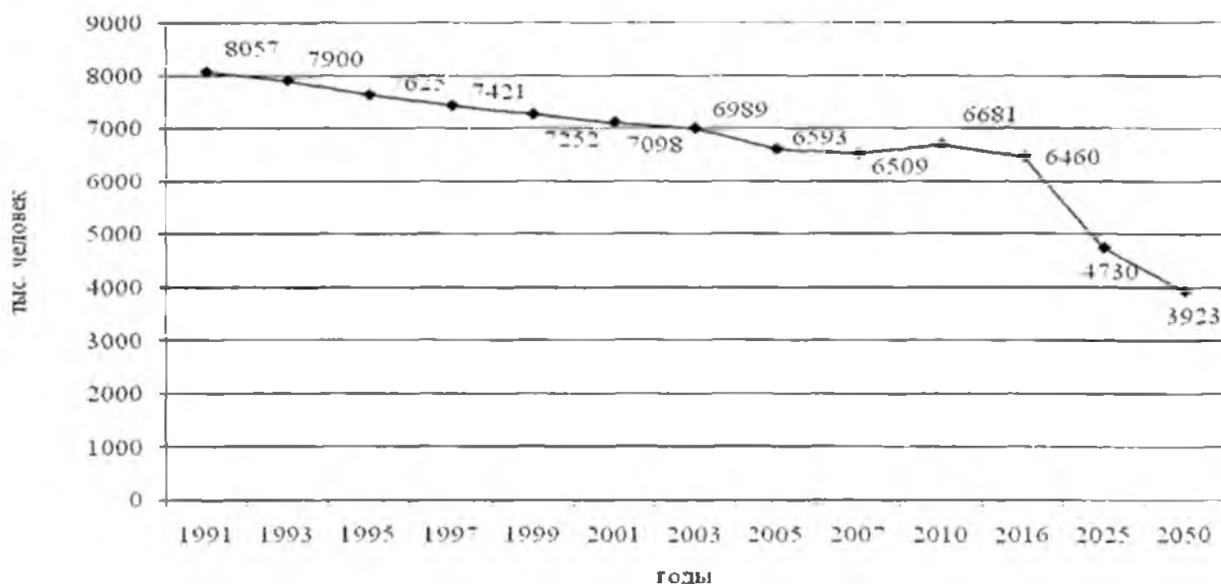


Рис.2.2. Прогноз численности населения Дальневосточного региона (тыс. чел.).

Такая динамика численности населения не может не отражаться на функционировании рынка труда как социально-экономического фильтра. Снижение численности населения и, прежде всего уменьшения населения в трудоспособном возрасте, воздействует на производственный комплекс. Это воздействие, с одной стороны, опосредованно пропускаются через социально-экономические фильтры рынка труда. Радикальное сокращение численности населения в ДФО снижает его трудовой потенциал и формирует изменения в конъюнктуре рынка труда – происходит накопление дефицита труда. Производственный комплекс, обладая определенной инерционностью в реагировании на возмущающие воздействия внешней среды, не способен к быстрым трансформациям, связанным со структурным изменением своих элементов, с корректировкой стратегий и объемов производства. Это значит, что на рынке труда устанавливается режим функционирования СЭФ, чувствительность индикаторов которых к показателям квалификационных характеристик, к качеству претендентов на вакантные рабочие места в целом начинает значительно снижаться. На внутрифирменных рынках труда при такой ситуации возникает несоответствие между квалификационными требованиями рабочих мест и фактическим качеством рабочей силы. Именно это имело место в советский пери-

од, когда практически на всех территориях Дальнего Востока существовал тотальный дефицит рабочей силы.

Но, с другой стороны, наступает момент, когда происходит более успешная адаптация производственного комплекса к внешней среде. Как минимум три стратегии для предприятий позволяют им минимизировать деформирующее влияние рынка труда, в котором пропускная способность социально-экономических фильтров резко возросла: 1) снижение объемов производства; 2) диверсификация производства, связанная со снижением трудозатратных технологий и выпускаемых товаров; 3) организация «собственных» трудовых потоков для заполнения вакантных рабочих мест (оргнабор, иностранная рабочая сила). При накоплении определенного «адаптационного потенциала» в производственном комплексе начинают формироваться контуры обратных связей, по которым начинают поступать воздействия на социально-экономические фильтры рынка труда.

В современных условиях российского Дальнего Востока отмеченные контуры обратных связей формируются одновременно с изменениями институциональной среды рынка труда региона (системообразующие институты и институты системы). За счет дополнительной ресурсной, информационной технико-технологической подпитки институциональной среды обеспечивается повышение возможностей стабилизации демографического потенциала региона.

Поскольку демографический потенциал региона определяется действием таких факторов, как рождаемость, смертность и миграция населения, рассмотрим подробнее их характеристики.

*Естественное воспроизводство населения.* Начиная с конца 80-х годов прошлого столетия показатели рождаемости на Дальнем Востоке, существенно сократились. В 1991 г. на 1000 населения было 13,7 новорожденных, в 2006 - 11,5. Коэффициент рождаемости уменьшился за этот период на 16,1 %. В 2000-2004 гг. наблюдался рост коэффициента рождаемости, что было обусловлено вступлением в репродуктивный возраст женщин, родившихся в пе-

риод демографического «гребня» 80-х годов<sup>47</sup>. Однако уже в последующие два года вновь наметилась тенденция снижения рождаемости.

В первом квартале 2011 года в целом в Дальневосточном федеральном округе на 1000 человек населения родилось 12,9 человек, умерло – 14,1, естественный прирост составил -1,2.

Несколько основных причин обуславливают сложившиеся тенденции в процессах рождаемости. Прежде всего, в показателях рождаемости отразился глубокий кризис института семьи в целом и, в некоторой степени, низкий уровень жизни. По мнению А. Антонова<sup>48</sup>, цель демографической политики - повысить рождаемость и ее интенсивность. Для этого надо повышать потребность в детях. Сейчас же мы находимся в такой ситуации, когда количество рождающихся младенцев не может компенсировать умирающих. На рождаемость влияет чрезмерно много факторов, но прежде всего это возможности материальные.

Понятно, что репродуктивные ориентации будут в ряду социальных ценностей занимать не высокий рейтинг, если у семьи отсутствуют средства, чтобы достойно содержать троих-четверых детей. Но однозначно говорить о том, что если люди будут лучше жить в материальном плане, то и количество детей в семье увеличится, нельзя. Подтверждение тому - опыт стран с высоким уровнем жизни: «чем люди лучше живут, тем меньше рождаемость».

Прежде чем говорить о кардинальных переменах в процессах рождаемости «необходимо обеспечить такую ситуацию, при которой семьи захотят иметь детей, не боясь за свое материальное положение. А у нас рождение второго ребенка в большинстве случаев отбрасывает семью за грань бедности»<sup>49</sup>.

---

<sup>47</sup> Мотрич, Е. Л. Население Дальнего Востока России / Е.Л. Мотрич. - Владивосток-Хабаровск: ДВО РАН, 2006. – 224 с.

<sup>48</sup> Демографическая и семейная политика: заблуждения, мифы и истина. / Июнь 2006 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.KM.RU>.

<sup>49</sup> Там же. Демографическая и семейная политика: заблуждения, мифы и истина...

Кризис в дальневосточной семье привел к изменениям в конфигурации возрастной кривой рождаемости. В наиболее активном детородном возрасте произошли качественные изменения репродуктивного поведения. Повысился возраст вступления в первый брак. Усугубляющим фактором проблемной ситуации является беспрецедентно высокая для Дальнего Востока, как и для России в целом внебрачная рождаемость. Почти третья часть от общего числа рождений происходит вне брака в результате массовой распространенности незарегистрированных сожительств.

Суммарный коэффициент рождаемости (СКР), представляющий число детей, рожденных в среднем одной женщиной, на Дальнем Востоке в 2004 году был равен 1,47 (табл.2.4).

Таблица 2.4.

Суммарные коэффициенты рождаемости, ‰<sup>50</sup>

| Территория               | 1989-1990 г. | 1993 г. | 1999 г. | 2001 г. | 2004 г. | 2008г. | 2009г. |
|--------------------------|--------------|---------|---------|---------|---------|--------|--------|
| Российская Федерация     | 1,950        | 1,385   | 1,171   | 1,249   | 1,340   | 1,494  | 1,537  |
| Дальний Восток России    | 2,080        | 1,440   | 1,184   | 1,290   | 1,466   | 1,524  | 1,575  |
| Республика Саха (Якутия) | 2,450        | 2,052   | 1,687   | 1,760   | 1,907   | 1,921  | 2,000  |
| Еврейская АО             | ...*         | 1,626   | 1,209   | 1,343   | 1,430   | 1,618  | 1,534  |
| Чукотский АО             | ...**        | 1,475   | 1,145   | 1,356   | 2,170   | 2,068  | 2,009  |
| Приморский край          | 1,990        | 1,339   | 1,083   | 1,224   | 1,332   | 1,402  | 1,468  |
| Хабаровский край         | 2,093        | 1,314   | 1,031   | 1,168   | 1,354   | 1,434  | 1,487  |
| Амурская область         | 2,171        | 1,448   | 1,217   | 1,296   | 1,482   | 1,515  | 1,556  |
| Камчатская область       | 1,678        | 1,188   | 1,179   | 1,174   | 1,409   | 1,468  | 1,502  |
| Магаданская область      | 1,854        | 1,227   | 1,052   | 1,086   | 1,436   | 1,344  | 1,505  |
| Сахалинская область      | 1,997        | 1,253   | 1,084   | 1,176   | 1,448   | 1,921  | 2,000  |

\* Показатели по ЕАО включены в Хабаровский край;

\*\* показатели по ЧАО включены в Магаданскую область;

<sup>50</sup> Источники: Демографический ежегодник Российской Федерации. 1993. М.: Госкомстат России, 1994. С.74, 81, 82; Демографический ежегодник России: Стат. сб. / Госкомстат России. М., 1999. С.90, 98, 99; Демографический ежегодник России. 2002: Стат. сб. / Госкомстат России. М., 2002. С.95, 103, 104; Демографический ежегодник России. 2005: Стат. сб. / Росстат. М., 2005. С.109, 118; Демографический ежегодник России. 2010. Стат. сб. / Росстат. М., 2010. С.93-94.

Несколько увеличился этот коэффициент в 2008-2009 гг., соответственно, 1,52 и 1,58 что выше, чем по России в целом (1,49 и 1,54), вследствие более молодой возрастной населенческой структуры. В то же время известно, что для обеспечения простого воспроизводства значение этого коэффициента должно составлять не менее 2,1.

Для сравнения следует отметить, что даже на фоне проблемных, в демографическом отношении, европейских стран, в которых, например, во Франции величина СКР составляет 1,85, в Норвегии - 1,78, в Дании - 1,74, в Великобритании, Швеции и Нидерландах - 1,66, названные показатели выглядят аномально низкими<sup>51</sup>.

Значение величины СКР на Дальнем Востоке свидетельствует, что в настоящее время необходимый демографический потенциал для простого воспроизводства восполняется всего лишь на 70 %.

Подтверждают существующие проблемы в сфере естественного воспроизводства и значения чистый коэффициентов воспроизводства (нетто-коэффициент воспроизводства) женского населения, который показывает, сколько в среднем девочек, рожденных одной женщиной на протяжении всей ее жизни, дожило бы до возраста матери при их рождении, если бы в каждом возрасте сохранялись уровни рождаемости и смертности данного периода.

Этот коэффициент характеризует, таким образом, степень замещения поколения женщин их дочерьми при длительном сохранении существующих уровней рождаемости и смертности. Нетто-коэффициент воспроизводства в 2008 г. в Дальневосточном федеральном округе был равен - 0,720, в 2009 г. - 0,743.

Несмотря на то, что чистый коэффициент воспроизводства представляет собой обобщенную характеристику уровней рождаемости и смертности, существующих в данный период, а не ближайших перспектив роста населения, однако столь низкое значение данного показателя свидетельствует о

---

<sup>51</sup> Анализ демографической ситуации: тенденции и последствия / [Электронный ресурс] // Демография.ру.- Режим доступа: <http://www.demographia.ru>.

том, что уровень воспроизводства женского населения на российском Дальнем Востоке является достаточно низким.

*Смертность населения и его здоровье.* Значительный вклад в катастрофическое изменение режима воспроизводства населения в дальневосточном регионе вносит смертность населения. В 1995-2005 гг. в регионе коэффициент смертности увеличился более чем на 20 %, а в 2005 году в сравнении с 1970 уровень смертности возрос на 47,1% (соответственно 15,3 и 7,2). Число умерших на 1000 человек населения в целом по ДВЭР с 13,7 промилле в январе-феврале 2009 года возросло до 13,9 промилле в январе-феврале 2010 года. В целом по ДВЭР за два месяца 2010 года число умерших превысило число родившихся на 11,5%.

На смертность и низкую продолжительность жизни населения влияет природная среда обитания и экономические факторы, связанные с низким уровнем жизни.

В полной мере феномен российской смертности проявляется в трудоспособных возрастах: в отличие от большинства стран, находящихся в сопоставимых с Россией экономических условиях, смертность россиян в 3—5 раза выше для мужчин и более чем вдвое для женщин. В сравнении же с развитыми странами мужская смертность в трудоспособных возрастах у нас выше в 10 раз, женская - более чем в 4 раза<sup>52</sup>.

Отраженным показателем качества природной среды обитания является здоровье населения, которое в определенной мере является комплексным показателем развития социально-экономического потенциала территории. Для населения, проживающего в регионах с экстремальными условиями труда и жизни, исследование популяционного здоровья, как отражение особенностей среды обитания особенно актуально. Различные регионы, в том числе

---

<sup>52</sup> Демографическая ситуация и формирование общего рынка труда государств – участников СНГ: Аналит. доклад / Рыбкин О.Е. [и др.]. – М.: «Финстатинформ» - 2001.- 191 с.

и дальневосточные, особенно в последние годы входят в число неблагоприятных территорий РФ.

Как видно из диаграммы на рис. 2.5 уровень заболевания острыми кишечными заболеваниями в 2010 г. был самым высоким в ДВЭР. Это же справедливо и в отношении других инфекционных болезней (рис. 2.6).



Рис.2.5. Заболееваемость населения по федеральным округам РФ (по данным Росстата).

Смертность от заболеваний сердечно-сосудистой системы в большей степени, чем другие причины, влияет на среднюю продолжительность предстоящей жизни, сокращая ее на 9,2 года. Всего в результате преждевременной смертности, например в Хабаровском крае потеряно в 2006 году 104375 человеко-лет активной трудовой жизни у мужчин и 27593 у женщин. При этом 49,5 % этого потерянного трудового потенциала у мужчин и 37,3 % у женщин приходится на смертность от травм и отравлений, от сердечнососудистых

заболеваний соответственно 23,8 и 17,9 %, от злокачественных новообразований 4,8 и 10,0 %, от перинатальных причин смерти 3,2 и 7,2 %<sup>53</sup>.

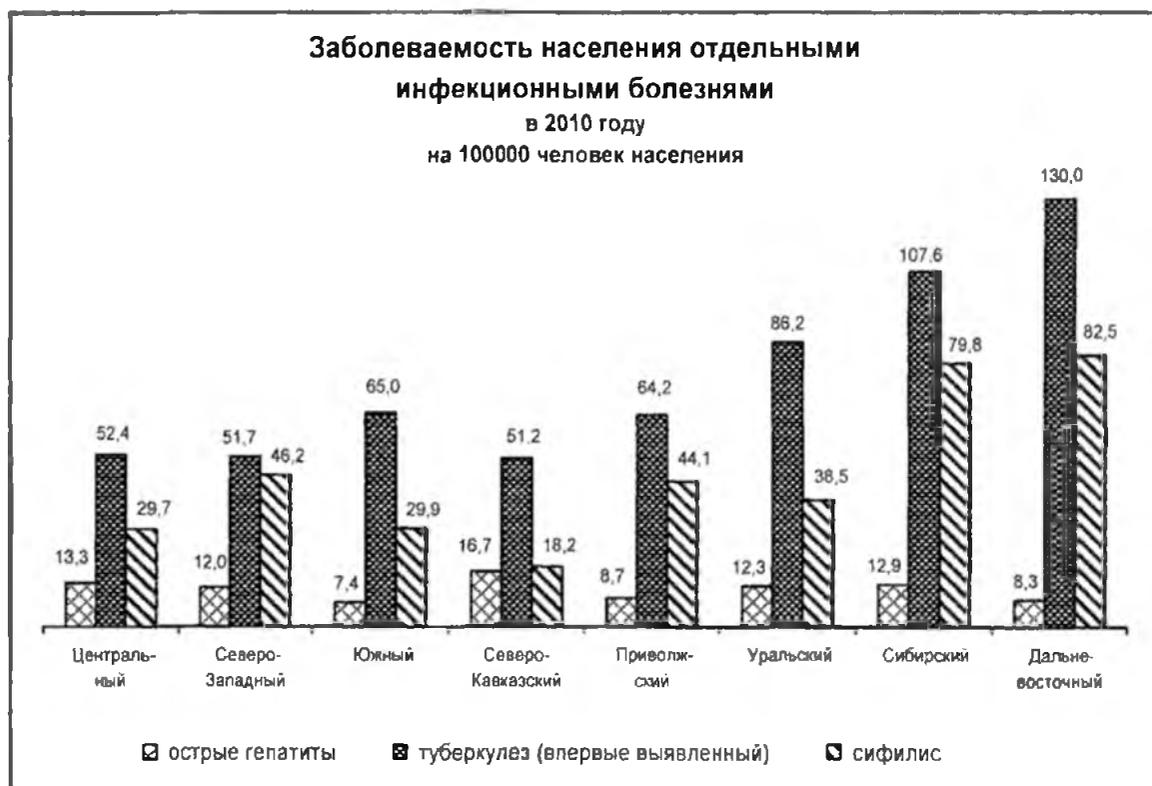


Рис.2.6. Заболеваемость населения в федеральных округах РФ по отдельным инфекционным заболеваниям (по данным Росстата).

Таким образом, с точки зрения оценки потерь трудового потенциала, смертность от травм и отравлений наносит больший ущерб обществу, чем смертность от сердечнососудистых заболеваний, от которых чаще погибают лица старше трудоспособного возраста. От перинатальных причин смерти, составляющих 0,7 % в структуре общей смертности, потери трудового потенциала составляют 4,0 % (табл.2.5).

Вне всякого сомнения, главным фактором, влияющим на здоровье населения, является состояние экономики, от чего зависит полноценность

<sup>53</sup> Используются данные «Ожидаемая продолжительность предстоящей жизни населения Хабаровского края 1996-2006 гг. Статистический сборник. Хабаровск. 2007» (Сборник подготовлен сотрудниками ГУЗ «Медицинский информационно-аналитический центр» Министерства здравоохранения Хабаровского края).

уровня жизни людей, наличие жилища и одежды, оптимальное функционирование системы здравоохранения, финансирование целевых программ борьбы с наиболее распространенными заболеваниями, нейтрализация воздействия неблагоприятных факторов внешней среды

Таблица 2.5.

Оценка потери трудового потенциала по различным причинам смертности

| Причины смерти                  | Структура общей смертности | Структура потерь трудового потенциала |
|---------------------------------|----------------------------|---------------------------------------|
| Сердечно-сосудистые заболевания | 54,3 %                     | 22,6 %                                |
| Травмы и отравления             | 17,9 %                     | 47,0 %                                |
| Злокачественные новообразования | 13,0 %                     | 5,9 %                                 |
| Перинатальные причины           | 0,7 %                      | 4,0 %                                 |

*Роль миграции в формировании трудового потенциала ДФО.* Существенное влияние на демографический потенциал региона оказывает миграция. В период интенсивного хозяйственного освоения и заселения она была основным источником увеличения численности населения на Дальнем Востоке России. Несмотря на то, что среди побудительных факторов миграции называют политические, религиозные, этнические и другие причины, все же движущей силой миграции, если исследовать ее глубинные корни, являются материальные потребности. Поэтому миграционное движение всегда в той или иной степени было связано с поиском более эффективных форм и методов обеспечения уровня и качества жизни. В 1990-е годы XX столетия регион потерял свою привлекательность для потенциальных мигрантов. Исчезло преимущество в заработках.

Тем самым Дальний Восток в современных условиях поменял полярность миграционной привлекательности: миграционные потоки из фактора количественного увеличения численности населения превратились в фактор его уменьшения.

Эти же тенденции сохраняются и в настоящее время (Таб. 2.6). Если в начале 2011 года в РФ сальдо миграционного прироста было положитель-

ным, то уже за первый квартал в этом году российский дальний Восток потерял почти 2,5 тыс. человек.

Таблица 3.6.  
Общие итоги миграции населения в первом квартале 2011 г. (человек)

|                                   | <i>Число прибывших</i> | <i>Число выбывших</i> | <i>Миграционный прирост (+).<br/>убыль (-)</i> |
|-----------------------------------|------------------------|-----------------------|--|
| Российская Федерация              | 668252                 | 607555                | +60697   |
| Дальневосточный федеральный округ | 36781                  | 39255                 | -2474  |
| Республика Саха (Якутия)          | 4879                   | 6532                  | -1653  |
| Камчатский край                   | 1162                   | 1782                  | -620   |
| Приморский край                   | 12072                  | 11161                 | +911   |
| Хабаровский край                  | 7399                   | 7335                  | +64  |
| Амурская область                  | 4769                   | 5785                  | -1016  |
| Магаданская область               | 1143                   | 1438                  | -295   |
| Сахалинская область               | 3718                   | 3496                  | +222   |
| Еврейская авт. область            | 921                    | 1192                  | -271   |
| Чукотский авт. округ              | 718                    | 534                   | +184   |

Причем объем миграционного движения является существенно выше, поскольку более 65 % от общей миграции составляют перемещения внутри федерального округа (рис.2.6).



Рис.2.6. Распределение числа мигрантов по основным каналам передвижения в 2009 г.

Итак, динамика численности населения Дальнего Востока, формирующаяся под воздействием факторов рассмотренных нами выше, как в настоящее время, так и в обозримой перспективе крайне неблагоприятна для фор-

мирования стабильного населения, что не может не сказываться на напряженности рынка труда и формирований различных асимметрий в занятости.

Показатели, характеризующие динамику численности занятого и трудоактивного населения в целом по ДФО, отличаются от данных в среднем по России. Доля экономически активного населения в дальневосточном регионе за последние десять лет колеблется в интервале 52-55% (в России 49-51). Доля занятых в общей численности населения находится в диапазоне изменений [44 - 50%], в то время как в целом по РФ - в интервале 43-46%. В среднем удельный вес занятости и доля трудоспособных лиц в общей численности населения Дальнего Востока стабилизировалась на уровне 50% и отличается от общероссийских показателей на 3-5%. Более высокий удельный вес этих экономических показателей потенциала труда в ДФО выше, прежде всего за счет более молодой возрастной структуры населения.

Вместе с тем это означает, что если реализуются рассмотренные ранее варианты демографического прогноза численности населения, обусловленные дальнейшим нарастанием негативных тенденций в рождаемости, смертности и миграционного оттока, то Дальний Восток за 25 лет нынешнего столетия потеряет 2,5 млн. трудовых ресурсов, а за 50 лет – 3,3 млн. человек в трудоактивном возрасте. Начиная с 2010 года, экономически активное население начало выбывать в среднем со скоростью более чем 55 тыс. человек в год. Причем, показатель «вымывания» трудового потенциала Дальнего Востока может быть существенно выше в результате, складывающегося, крайне неблагоприятного для экономического развития ДФО изменения возрастной структуры населения.

Понятно, что трансформация потенциала труда не может не отразиться на конъюнктуре рынка труда российского Дальнего Востока. Выбывание экономически активного населения, как правило, обуславливает возникновение двух фундаментальных экономических проблем - несоответствие пред-

ложения рабочей силы растущему спросу и невозможность серьезного роста валового внутреннего продукта в условиях дефицита рабочей силы<sup>54</sup>.

Если институты системообразующего типа, входящие в институциональную среду рынка труда региона, определяют главным образом «правила игры» для участников рыночных взаимодействий, то основные функции институтов второго уровня (составляющих ту или иную систему), как уже отмечалось ранее, так или иначе, направлены на формирование особенностей, второй составляющей конъюнктуры рынка труда - предложения рабочей.

Но именно эта составляющая конъюнктуры рынка труда, как показал проведенный выше анализ, находится в наибольшей степени под деформирующим воздействием демографической системы. Поэтому актуальной становится задача анализа тем асимметрий, которые возникают на рынке труда в результате особого функционирования его СЭФ.

### **2.3. Асимметрии рынка труда как результат функционирования социально-экономических фильтров рынка труда**

*Количественные несоответствия* спроса и предложения проявляются в двух взаимно противоречивых тенденциях: неудовлетворенный спрос на рабочую силу и неудовлетворенное ее предложение. На Дальнем Востоке, как и в России в целом, в настоящее время наряду с нехваткой рабочих рук сохраняется заметная безработица, что влияет на напряженность на рынке труда. В январе 2007 года численность незанятого населения, стоящего на учете в службе занятости в ДФО равнялась почти 141 тыс. человек. Одновременно потребность предприятий в работниках, только заявленных в службы занятости, в этот же период составляла почти 30 тыс. человек.

---

<sup>54</sup> Юрьев, Е. Проблемы развития российского рынка труда в контексте демографического кризиса / Е.Юрьев [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.demographia.ru/raz-del/index.htmlidR=20&idArt=62>.

В первом квартале 2011 года на Дальнем Востоке было 302 тыс. безработных, что составило 82,4% к 2010 году (рис. 2.7).

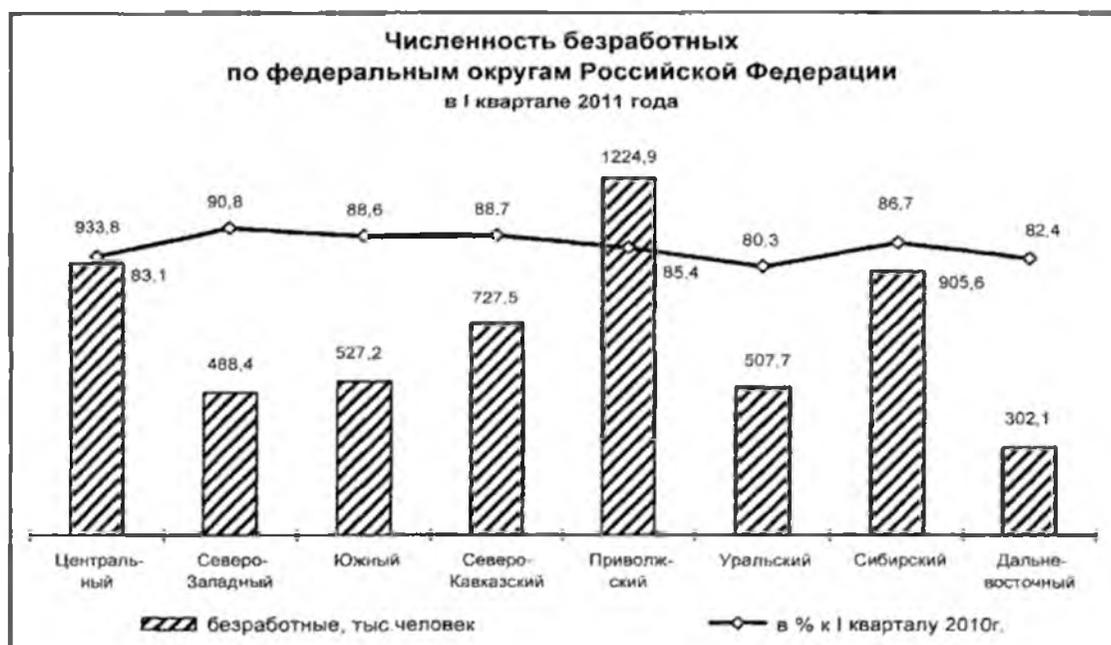


Рис.2.7. Численность безработных по федеральным округам РФ (тыс. чел.)

Если в 2011 году уровень безработицы снизился почти на 20%, то число вакантных рабочих место возросло почти на 60% (рис. 2.8).

С учетом того, что значительная часть предприятий, особенно тех, где требуется высококвалифицированная рабочая сила, осуществляют подбор персонала, минуя обращения в центры занятости, приведенную цифру можно как минимум удвоить. Еще более значительные потребности в работниках планируются в самой ближайшей перспективе в соответствии с реализацией стратегии социально-экономического развития дальневосточного региона.

Это значит, что предложения и спрос на рабочую силу в целом на российском Дальнем Востоке практически совпадают.

Одной из значимых особенностей дальневосточного рынка труда в настоящее время является то, что параллельно, часто не пересекаясь, существуют, как дефицитные «пустоты», значительные сегменты незаполненного

труда, так и множественные социальные и профессионально-квалификационные кластеры труда не востребованного.



Рис.2.8. Потребность в работниках, заявленная работодателями по федеральным округам РФ (тыс. чел.)

В сравнении с 1995 – 1998 гг. соотношение между спросом и предложением в настоящее время на регистрируемом рынке труда снизилось почти в 2,5 раза (в России в целом – в 4) и стабилизировалась на уровне примерно 4 человека на одну предлагаемую предприятиями вакансию (в России – 2,5). В последние годы в явном виде обозначилась тенденция к снижению численности безработных и их стабилизация на уровне 125 - 130 тыс. человек.

За этой относительно благополучной статистикой на самом деле скрывается достаточно острая проблема дальневосточного рынка труда.

Во-первых, в статистике уже много лет существует устойчивый разрыв между общей и регистрируемой безработицей, достигавший на протяжении 90-х годов расхождение в 3,5-7 раза, что составляет одну из наиболее парадоксальных черт российского рынка труда. Было установлено, что весьма значительная часть российских безработных не обращается за официальной регистрацией в государственные службы занятости. Причем эта особенность

поведения людей, потерявших работу со временем не, только не изменилась, но, напротив, становится все более характерной<sup>55</sup>.

Как известно в разных странах существует достаточно высокий уровень безработицы, который не приносит ощутимого урона ни экономике, ни, тем более, человеку, оказавшемуся на какое-то время вне сферы труда. Например, в Австралии уровень безработицы в 1990 – 1995 гг. был равен около 14%. Однако в среднем продолжительность безработицы была равна 2-3 месяца. В такой вариации уровня и продолжительности безработицы работники, оказавшиеся в статусе безработного в течение указанного времени, по существу «проходили» специальные курсы повышения квалификации и переподготовки с временным «отрывом» от производства.

Совсем иначе показатели, характеризующие застойную и хроническую безработицу, выглядят на рынках труда ДФО. Среднее время поиска работы безработными в 2009 году составили 7,7 месяца, что несколько выше, чем в среднем по России. Рейтинг среднего времени поиска работы безработными в ЕАО составляет 71 место среди всех субъектов РФ, Амурская область по этому показателю занимает – 78 место, Магаданская область – 73, Республика Саха (Якутия) и Приморский край – соответственно 61 и 60.

По доле безработных, находящихся вне сферы труда год и более, высокий рейтинг занимает Магаданская область – 76, Амурская область – 71, Приморский край – 65, республика Саха (Якутия) - 64, ЕАО - 63. В этих регионах доля безработных занимающиеся поисками рабочего места лежит в интервале 30-40%. Каждый третий безработный в ДФО в 2009 году находился вне сферы труда больше года.

Итак, анализ количественных характеристик конъюнктуры рынка труда позволяет сделать несколько выводов, которые позволяют выявить результаты функционирования рынка труда как социально-экономического фильтра.

---

<sup>55</sup> Коровкин, А. Дихотомия "дефицит-безработица" на российском рынке труда [Электронный ресурс] / А. Коровкин // Демоскопweekly. - Режим доступа: <http://www.demoscope.ru/weekly/2007/0277/analit03.php>.

Как нами было выведено в подразделе 1.2, существуют основные возможные асимметрии на рынке труда, связанные с состоянием его конъюнктуры.

Соотношение  $g(x_i) > r(x_i) > k(x_i)$  - определяет деформирующее влияние внешней среды на институциональную среду таким образом, что институты, формирующие конкретные софиты функционирует недостаточно эффективно. На рынке труда складывается ситуация обесценивания определенных компонентов качества рабочей силы в результате ее избыточности (*асимметрия обесценивания*).

Соотношение  $f(x_i) > g(x_i) < r(x_i)$  отличается от предыдущего тем, что, на рынке труда образуется дефицит претендентов, соответствующих требованиям вакантного рабочего места по определенной компоненте качества рабочей силы (*асимметрия дефицита*).

Анализ количественных характеристик конъюнктуры рынков труда ДФО позволил выявить две полярных асимметрии – одновременное существование трудового дефицита при неудовлетворенном спросе на услуги труда. При условиях существования хронической безработицы, наиболее тяжелыми последствиями, которой является дисквалификация работников и потеря ими позитивной мотивации к труду, на дальневосточных рынках труда параллельно существуют две асимметрии рынка: дефицита и обесценивания.

Наряду с количественными показателями, ключевые проблемы конъюнктуры рынка труда определяются еще значительно качественными (структурными) формами их проявления. Рассмотрим подробнее эту сторону конъюнктуры рынка труда региона, связанную, прежде всего с квалификационной структурой и уровнем образования трудовых ресурсов.

Наличие *профессионально-квалификационных диспропорций* в конъюнктуре рынка труда означают определенное несоответствие между спросом на труд и его предложением в рамках отдельных профессий, а также требуемого и фактического квалификационного уровня работников. Большинство специалистов, исследующих формирующиеся асимметрии на современном

российском рынке труда, приходят к выводу о существовании профессионально-квалификационного дефицита как в целом в системе хозяйства, так и в отдельных отраслях<sup>56</sup>.

В обследовании, проведенном ГУ-ВШЭ и Всемирным Банком во второй половине 2005 года, было выявлено, что проблема дефицита квалифицированных рабочих актуальна для 37-43% предприятий с нормальной и избыточной численностью, а среди предприятий, указавших на недостаточную численность работников, этот показатель достигает 97%. Другими словами, трудонедостаточные предприятия во многих случаях испытывают нехватку не только квалифицированных рабочих, но также специалистов и даже неквалифицированных рабочих<sup>57</sup>.

На Дальнем Востоке РФ, как уже отмечалось ранее, всегда существовал дефицит квалифицированных кадров, который принял свой старт одновременно с первыми массовыми заселениями дальневосточных территорий. Существует он и в настоящее время. Диспропорции, которые формируются в профессионально-квалификационной составляющей конъюнктуры рынка труда, связаны с несколькими основными факторами.

Прежде всего, значительное влияние на формирование в конъюнктуре дальневосточного рынка труда профессиональных диспропорций оказывает миграция населения. Проведенные специальные исследования<sup>58</sup> [163] показывают, что миграционный обмен дальневосточного региона с другими российскими территориями неравнозначен относительно профессионально-квалификационной структуры мигрантов. Сальдо миграции имеет отрицательное значение – Дальний Восток принимает на свои территории менее

---

<sup>56</sup>Коровкин, А. Дихотомия "дефицит-безработица" на российском рынке труда [Электронный ресурс]/ А. Коровкин // Демоскопwseckly. - Режим доступа: <http://www.demosco-re.ru/weekly/2007/0277/analit03.php>.

<sup>57</sup> Гимпельсон, В.Е. Трудовые ресурсы промышленности: дефицит или избыток? [Электронный ресурс] / В.Е. Гимпельсон, В.Е. Капелюшников, Р.А. Лукьянова. // Демоскопwseckly. - Режим доступа: <http://www.demoscope.ru/>.

<sup>58</sup> Шустова, Н.Н. Воздействие структурных диспропорций рынка труда на формирование иммиграционного трудового потенциала: автореф. дисс. ... канд.э.к.наук: 08.00.05 / Н.Н. Шустова; ДВГУПС. - Хабаровск: ДВГУПС, 2005.- 24 с.

квалифицированные кадры, чем отдаст, выполняя своеобразную функцию «переподготовки кадров» для России. Эта одна из ключевых проблем российского Дальнего Востока.

Произошло снижение прибыльности, конкурентоспособности многих предприятий, особенно промышленных, что привело к их неспособности платить конкурентную заработную плату высококвалифицированным рабочим и специалистам. Как следствие, в результате ухода с этих предприятий работников данной квалификационно-профессиональной группы, с одной стороны, ранее престижные предприятия достаточно быстро в условиях кризисной экономики снизили свой профессиональный потенциал. А, с другой стороны, этот отток работников высококвалифицированного труда обусловил кардинальные перемены в их деятельности, что привело в результате к общему снижению профессионально-квалификационного уровня потенциала труда в регионе. Более того, дефицитными все в большей степени становятся уникальные профессии предприятий военно-промышленного комплекса, которые не могут быть предложены на рынке труда, а являются продуктом соответствующих инвестиций в специфический человеческий капитал через корпоративное обучение.

Как следствие произошедшее увеличение профессионального дефицита, что имело место не только на Дальнем Востоке, но и в России в целом, создало условия для значительной дифференциации конкурентной среды, в которой стали все явственнее формироваться два полярных сектора: сравнительно небольшое число престижных предприятий с высоким уровнем конкурентоспособности и значительное число предприятий, решающих задачи экономического выживания. Это привело к существенной дифференциации заработной платы, как между отраслями, так и внутри отдельных отраслей, что для предприятий второй группы, по образному выражению В.Е. Гимпельсона, создало своеобразную «кадровую ловушку». Чем ниже такое предприятие оказывалось на шкале заработной платы относительно других пред-

приятый, тем значительнее имело место потеря им человеческого капитала в пользу других предприятий, в том числе и прямых конкурентного<sup>59</sup>.

Дифференциация оплаты квалифицированных рабочих гораздо меньшая, но, тем не менее, квалифицированные рабочие на успешных предприятиях получают чуть меньше, чем полторы зарплаты рабочих неуспешных предприятий<sup>60</sup>.

Доминирование фактора оплаты труда в многофакторной системе мотивов, обуславливающих горизонтальную и вертикальную мобильность, во всем многообразии ее проявлений заметно снижало раскрытие потенциала саморазвития человека, побуждая его жертвовать полученной профессией, достигнутой квалификацией, свободным временем, интересом к работе, сложившимися взаимоотношениями при выборе места работы и жительства. Для ряда отраслевых и региональных рынков труда эта проблема наиболее сложна, что связано с их обособленностью<sup>61</sup>.

Кроме того высокий уровень заработной платы для высококвалифицированных специалистов на одних предприятиях, в которых проблемы с кадрами решались относительно успешно, и низкий для специалистов такого же уровня на других привел к тому, что на рынке труда все больше оказывалось работников данной группы. Перед ними стоял и стоит в настоящее время выбор – изменить род деятельности, специальность или же сменить место жительства в поисках более подходящей сферы приложения своего труда. Эти два кардинальных последствия, в результате образовавшейся дифференциации в производственном потенциале и уровне жизни в своей совокупности

---

<sup>59</sup> Гимпельсон, В.Е. Дефицит квалификации и навыков на рынке труда: недостаток предложения, ограничения спроса или ложные сигналы работодателей? - препринт / В.Е. Гимпельсон. - М.: ГУ ВШЭ, 2004. - 36 с.

<sup>60</sup> Бондаренко, Н. «Дефицит квалификации персонала»: требования работодателей и возможности и ограничения системы профобразования / Н. Бондаренко // Вестник общественного мнения. – 2006. - №6. - С. 37-45.

<sup>61</sup> Коровкин, А. Дихотомия "дефицит-безработица" на российском рынке труда [Электронный ресурс] / А. Коровкин // Демоскопweekly. - Режим доступа: <http://www.demoscope.ru/weekly/2007/0277/analit03.php>.

детерминировали общее снижение, как профессионального потенциала региона, так и человеческого капитала в целом.

Квалификационный потенциал региона в значительной степени связан с его образовательным уровнем населения.

Распределение образования в структуре занятости на Дальнем Востоке в 2002 и 2010 годах имело обычный «П-образный» вид.

Пик высшего образования у занятых в экономике ДФО, как в целом у населения, так и у мужчин и женщин находился по материалам переписи в возрастном интервале [30-39] лет. Отмеченные тенденции в росте образовательного уровня связаны, прежде всего, с тем, что в настоящее время этот пик смещается в возрастной интервал [20-29] лет, то есть как раз растет в том возрастном интервале, который является одним из критериев выделения проблемного сегмента рынка труда, формирующегося под воздействием системных диспропорций.

Демографический фактор является основным условием, формирующим отмеченные выше разнонаправленные процессы в изменении возрастной структуры дальневосточного населения, в результате чего доля лиц с высшим образованием повышается в одних демографических группах и снижается в других, растет в целом образовательный уровень в системе занятости. Население старших возрастных групп в доперестроечное время включало в свой состав значительную численность лиц с низким образовательным уровнем и сравнительно небольшой удельный вес тех, кто имел высшее образование. Среди когорт населения, относившихся к нижней возрастной шкале занятости, образовательная структура была значительно выше. По мере того, как старшее поколение выбывало из состава трудоактивного населения, изменялась образовательная структура занятости. Эта позитивная динамика повышения образовательного уровня имеет место и в настоящее время.

Исследования, проведенные Р.В. Капелюшниковым, показали, что, несмотря на отмеченную динамику роста образовательного уровня занятости система образования демонстрировала слабую восприимчивость к импуль-

сам, исходившим от процессов реструктуризации экономики, и по большей части развивалась в соответствии со своей «внутренней» логикой<sup>62</sup>. Это связано, прежде всего, с тем, что многие из тех, кто получают в настоящее время высокую формальную подготовку, вынуждены трудиться на рабочих местах, не требующих высокой квалификации.

Из этого результата следуют следующие основные следствия.

Обесценивание вузовского образования на рынке труда с неизбежностью приведет к снижению качества обучения и создаст разрыв между вузовским дипломом и фактическим качеством общей и специальной профессиональной подготовки выпускника высшей школы. Одновременно с этим не может не произойти снижение мотивации к получению качественных знаний. Острота этой проблемы состоит в том, что уже на студенческой скамье начинает формироваться разрыв между двумя целевыми установками будущих специалистов с высшим образованием: повышения статусной позиции личности и развития профессионального и квалификационного качества человека как специалиста. Этот разрыв в настоящее время начинает возрастать в той мере, в какой все более высокий рейтинг занимает доминирующая цель – инвестиционные вложения, как семьи, так и самого студента в получения вузовского диплома самого по себе.

Проведенные социологические исследования ценностных ориентаций к получению знаний и отношению к учебному процессу, у студентов разных курсов<sup>63</sup> полностью подтверждают этот вывод (рис. 2.9). Динамика формирования у студента «интереса к учебе», независимо от его специализации и будущей профессии отражает значительную девальвацию этой социально значимой цели.

---

<sup>62</sup> Капелюшников, Р.И. Структура российской рабочей силы: особенности и динамика / Р.И. Капелюшников [Электронный ресурс] // Вопросы экономики.- 2006.- №10.- Режим доступа: [http://www.vopreco.ru/rus/archive.files/n10\\_2006.html](http://www.vopreco.ru/rus/archive.files/n10_2006.html).

<sup>63</sup> Шкуркин А.М., Ермаков С.В. Влияние уровня образования на рынок труда Дальнего Востока // Человек. Власть. Управление. Научные труды VI Азиатско-Тихоокеанского Конгресса психологов. - Изд-во ТОГУ Хабаровск, 2007. С.250-255

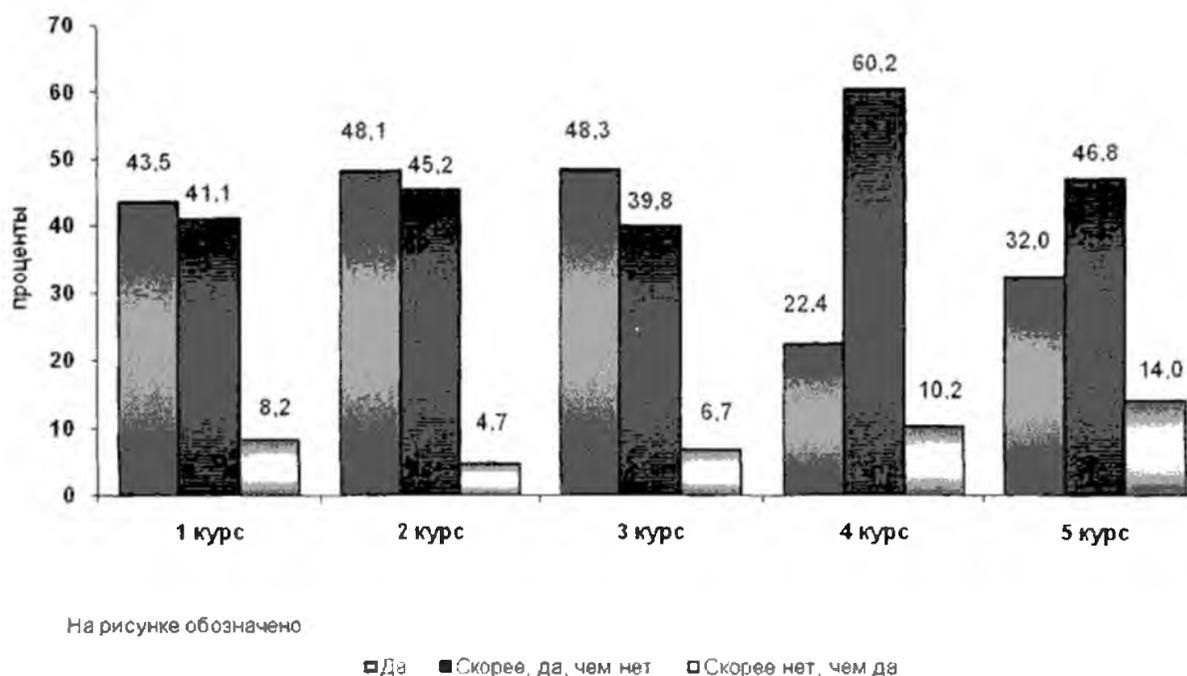


Рис. 2.9. Зависимость интереса к учебе от времени обучения в университете.

Выявилось, что на втором году обучения возникает своеобразная «точка перегиба» в отношении позитивной мотивации к получению знания. Во все последующие годы обучения позитивная мотивация к получению образования, интерес к учебе начинает снижаться пропорционально перемещению студентов с одного курса на другой. У пятикурсников все показатели мотивации к учебе самые низкие. Только 32% считает, что интерес к учебе у них по-прежнему высок, а еще 46,8% студентов пятого курса сохраняют его в диапазоне положительных субъективных оценок. В то же время 14% считают, что одновременно с переходом на последний год обучения у них интерес к учебе становится в числе не очень приоритетных социальных ценностей.

Понятно, что имеются значимые объективные основания, предопределяющие особенности этого процесса – необходимый профессиональный потенциал к этому времени обучения в своей значительной части у студентов уже накоплен. Влияет на демотивированность к учебному процессу и субъективная составляющая: на горизонте возникают проблемы поиска работы, перспективы приобретения социального статуса. Но в то же время существует корреляционная зависимость между интересом к учебе и совмещением сту-

дентами учебы с работой. Среди тех, кто работает постоянно, наиболее высокой является демотивированность к получению знаний, 12,0% студентов, постоянно совмещающих учебу с работой, отмечают полное отсутствие интереса к учебе.

По оценкам самих студентов более чем у 46% из тех, кто совмещает учебу с работой, это негативно сказывается на учебном процессе, мешает им учиться. Среди тех, кому работа мешает учиться наиболее низок интерес к учебе (73% от их общего числа). Почти 45% студентов, совмещающих учебу и работу, более оптимистично смотрят на процесс обучения. И все же и в их числе демотивированность является достаточно высокой – почти каждый второй из них теряет в той или иной степени интерес к учебе.

Практически нелимитированное предложение не всегда качественных образовательных услуг и фактическая ликвидация альтернативных издержек образования для студентов как из-за непомерного развития заочного обучения, так и из-за снижения требований к студентам дневных отделений (что позволяет им совмещать учебу с работой), полностью деформирует рынок образовательных услуг.

Неоднократно высказывалась в прессе и специальных исследованиях обеспокоенность качеством образования, получаемого на заочных и экстернатных отделениях вузов, как негосударственных, так и государственных. Также можно говорить и о снижении качества образования и на дневных отделениях, но уже из-за изменения поведения студентов - речь идет о широком участии студентов дневных отделений в трудовой деятельности, что не позволяет им, по собственным оценкам, полноценно учиться.

Это, в свою очередь, ведет к деформациям на рынке труда, обесценивает профессиональное образование и уменьшает отдачу от него.

Одновременно с тенденцией роста образования происходит рост разрыва «снизу» между качеством рабочей силы и качеством рабочих мест. Этот разрыв означает, что рабочие места предполагают более высокое качество уровня профессионально-квалификационной подготовки, чем в реальности

оно имеется у работника. Он образуется из-за возникающего дефицита квалификации, в том числе в результате девальвации высшей школы. Уже в настоящее время менеджеры многих предприятий неудовлетворены теми знаниями, которые дают вузы. Отметим, что контекст этой проблемы значительно шире – диспропорции между нормативным требованием и фактическим качеством рабочей силы возникают практически во всей профессионально-квалификационной кадровой пирамиде, что создает не просто дефицит труда, а прежде всего дефицит квалификации, который постепенно становится существенным фактором, сдерживающим развитие производства.

Как показали специально проведенные исследования<sup>64</sup>, эта проблема сосредоточена в первую очередь в группе квалифицированных рабочих и специалистов линейных подразделений. Эти же категории персонала вызывают недовольство работодателей, когда речь заходит об оценке качества наличной рабочей силы. Каждый пятый руководитель отмечает, что уровень квалификации рабочих - ниже требований производства. По их мнению, основная причина дефицита высококвалифицированных специалистов связана с недостатком работников, имеющих опыт работы, а также отсутствие или недостаточное качество подготовки нужных специалистов в системе высшего профессионального образования.

Однако непропорционально высокий рост образования ведет и к росту разрыва *сверху* между качеством рабочей силы и качеством рабочих мест: рабочие места предполагают более низкое качество уровня профессионально-квалификационной подготовки, чем запросы, требования работодателей к претендентам на эти места. Само по себе наличие диплома о высшем профессиональном образовании перестало быть свидетельством уровня подготовки специалистов.

---

<sup>64</sup> Красильникова, М. Работодатели о современном состоянии рабочей силы и профессиональном образовании / М. Красильникова // Вестник общественного мнения.- 2005.- №3.- С. 59-69.

Работодатели вынуждены или снижать общую оценку уровня квалификации всех нанимаемых молодых сотрудников (с соответствующими последствиями для их заработной платы), или нести существенные дополнительные издержки, связанные с оценкой качества дипломов<sup>65</sup>. Например, к категории «служащий» могут относиться работники, выполняющие довольно разнообразные функции: для занятия определенных должностей требуется высшее образование, а других — достаточно среднего специального образования. Но в целом как показывают исследования, от служащего требуется довольно высокий уровень профессионального образования: в частности, почти в половине случаев на обследованных предприятиях им было необходимо иметь высшее образование<sup>66</sup>.

В результате взаимодействия всех выше названных последствий может возникнуть еще одно, связанное с тем, что значительная часть дипломированной рабочей силы может оказаться вообще вытесненной с рынка труда (табл.2.10).

Как видно из приведенных данных на Дальнем Востоке в 2009 году 10.1% безработных имели высшее профессиональное образование.

Приведенные данные позволяют обратить внимание на значительное число «не востребуемых» дипломов о среднем специальном образовании, т.е. образовании, которое выделяет квалифицированных рабочих. По доле на рынке труда эта категория безработных занимает второе место в большинстве субъектов ДФО вслед за безработными с общим средним образованием. Уровень образования, получаемого в специальных профессионально-технических учреждениях, подвергается в настоящее время различной критической оценке.

Таблица 2.10.

---

<sup>65</sup> Полетаев, А.В. Образование и рынок труда: доклад / А.В. Полетаев. Под общ. ред. проф. С.Н. Бобылева. - М.: Весь мир, 2004. - С. 83-93.

<sup>66</sup> Бондаренко, Н. «Дефицит квалификации персонала»: требования работодателей и возможности и ограничения системы профобразования /Н. Бондаренко // Вестник общественного мнения. -2006. - №6. - С. 37-45.

Состав безработных по уровню образования в 2009 г.  
(по данным выборочных обследований населения по проблемам занятости; в среднем за год; в процентах к итогу)

|                                   | Безработные-всего | в том числе имеют образование |                          |                            |                        |                |                           |
|-----------------------------------|-------------------|-------------------------------|--------------------------|----------------------------|------------------------|----------------|---------------------------|
|                                   |                   | высшее профессиональное       | среднее профессиональное | начальное профессиональное | среднее (полное) общее | основное общее | не имеют основного общего |
| Российская Федерация              | 100               | 14,9                          | 20,0                     | 20,4                       | 32,8                   | 10,7           | 1,1                       |
| Центральный федеральный округ     | 100               | 19,1                          | 22,6                     | 18,5                       | 30,3                   | 8,7            | 0,9                       |
| Северо-Западный федеральный округ | 100               | 16,6                          | 17,1                     | 27,9                       | 25,2                   | 11,9           | 1,3                       |
| Южный федеральный округ           | 100               | 16,6                          | 18,3                     | 12,8                       | 43,0                   | 8,5            | 0,9                       |
| Приволжский федеральный округ     | 100               | 13,9                          | 20,0                     | 25,5                       | 30,1                   | 9,9            | 0,7                       |
| Уральский федеральный округ       | 100               | 11,7                          | 23,2                     | 21,8                       | 30,9                   | 11,3           | 1,1                       |
| Сибирский федеральный округ       | 100               | 11,9                          | 18,9                     | 20,2                       | 31,8                   | 15,3           | 2,0                       |
| Дальневосточный федеральный округ | 100               | 10,1                          | 20,8                     | 23,1                       | 31,7                   | 12,8           | 1,5                       |
| Республика Саха (Якутия)          | 100               | 8,6                           | 15,9                     | 25,0                       | 41,7                   | 7,7            | 1,2                       |
| Камчатский край                   | 100               | 16,2                          | 21,1                     | 16,4                       | 35,5                   | 10,1           | 0,7                       |
| Приморский край                   | 100               | 13,5                          | 14,7                     | 31,8                       | 27,3                   | 11,8           | 0,9                       |
| Хабаровский край                  | 100               | 10,3                          | 27,9                     | 21,4                       | 23,2                   | 15,7           | 1,6                       |
| Амурская область                  | 100               | 2,1                           | 33,9                     | 6,6                        | 40,9                   | 13,9           | 2,6                       |
| Магаданская область               | 100               | 12,5                          | 16,0                     | 11,0                       | 56,7                   | 3,6            | 0,3                       |
| Сахалинская область               | 100               | 7,8                           | 17,2                     | 22,7                       | 34,4                   | 14,3           | 3,6                       |
| Еврейская автономная область      | 100               | 4,4                           | 9,6                      | 23,8                       | 35,1                   | 27,1           | ...                       |
| Чукотский автономный округ        | 100               | 9,5                           | 14,7                     | 17,7                       | 36,6                   | 16,2           | 5,3                       |

Предприятия не в полной мере удовлетворены тем как существующая система профессионального образования справляется с задачей подготовки специалистов, особенно для «новых» секторов экономики (связи, деловых услуг). При этом масштабы «недоученности» выпускников из-за несоответствия образовательных программ требованиям современного производства оказываются значительными<sup>67</sup>, что оборачивается для компаний огромными расходами.

Сделаем некоторые обобщения полученных результатов. Проведенный анализ позволил выявить тесную взаимосвязь между основными подсисте-

<sup>67</sup> Бондаренко, Н. «Дефицит квалификации персонала»: требования работодателей и возможности и ограничения системы профобразования /Н. Бондаренко // Вестник общественного мнения. –2006. - №6. - С. 37-45.

мами потенциала труда Дальнего Востока при формировании не только количественных, но и качественных асимметрий рынка труда.

Рассмотрим механизм формирования указанных диспропорций.

Общепринято считать, что низкий уровень заработной платы, безработица оказывают негативное влияние на формирование семьи, а, следовательно, и на воспроизводство населения в целом. Это, действительно имеет место в условиях Дальнего Востока, где цена труда на многих предприятиях для значительных социальных групп населения находится на уровне прожиточного минимума, а уровень заработной платы - на границе, позволяющей едва обеспечивать удовлетворение самых первичных потребностей.

Известно и то, что основные направления повышения как уровня заработной платы, так и ее стимулирующей роли связаны с повышением конкурентоспособности предприятий и различных отраслей в хозяйственной системе региона. В то же время известно, что, повышение конкурентоспособности в отдельных секторах экономики, изменение структуры занятости ведет к росту заработной платы сравнительно на немногих предприятиях. Как следствие, у работников, особенно относящихся к молодым возрастным группам квалифицированного труда, возникает демотивация к труду, снижение значимости труда в системе иерархических ценностей.

Это, в свою очередь, вызывает снижение качества труда, повышение мобильности населения в трудоактивном возрасте, направленной не, столько на повышение качества труда, сколько на поиск более высокой заработной платы, увеличение в структуре безработных удельного веса отмеченных категорий работников. Изменение ценностно-мотивационной структуры работников, их ориентаций, одновременно с дифференциацией в уровне и качестве жизни, создающей панораму широких социальных возможностей и контрастов стилей жизни, определяет сегментные структуры на рынке труда.

Критериями, образующими сегментные ниши на рынке труда, выступают демографические показатели. Тем самым происходит воздействие социальной и хозяйственной систем не только на процессы сегментирования

рынка труда, но и на демографическую систему. Образующиеся новые сегменты рынка труда в свою очередь воздействуют на его конъюнктуру и на все подсистемы потенциала труда территории.

Таким образом, во-первых, эффект системных диспропорций потенциала труда территории таков, что их воздействие на состояние, сегментную конфигурацию рынка труда и на его конъюнктуру вызывают ответные взаимодействия образовавшихся новых отношений и структур. Другими словами, рынок труда не является неким пассивным объектом, трансформации которого осуществляются в результате поступления на его вход различных управленческих воздействий потенциала труда территории. Как это следует из приведенного анализа, сам рынок труда становится активным компонентом потенциала труда территории, взаимодействующего со всеми его подсистемами, воздействует на их формирование и развитие. Можно сказать, что рынок труда тем самым формирует самостоятельный управленческий автокорреляционный контур, воздействующий на соотношение между спросом и предложением труда.

Во-вторых, воздействие демографической системы на рынок труда происходит в многомерной взаимосвязи с хозяйственной и социальной системой. В результате этих системных взаимодействий, образующих факторные блоки внешней среды рынка труда, сами подсистемы, в том числе и демографический блок потенциала труда территории начинают активно воспринимать сигналы рынка, реагировать на них, производить собственные структурные преобразования.

В результате такого «первичного» отражения асимметрий потенциала труда территории в конъюнктуре рынке труда происходит изменений в хозяйственной, социальной, демографической системах и их основных элементах: занятости, демографической структуре, дифференциации заработной платы, мотивационной структуре, качестве рабочей силы, в сегментной конфигурации рынка труда и его конъюнктуре. Можно с определенной условностью сказать, что этот выделенный в анализе «первичный цикл» взаимодей-

ствия всех подсистем потенциала труда территории завершает свое функционирование, с тем, чтобы дать старт новому циклу. На «вход» рынка труда вновь продолжают поступать сигналы теперь уже от обновленных асимметрий, которые вновь будут трансформировать сегментную структуру рынка труда и соответственно его конъюнктуру.

Примером такого взаимодействия, как показано в данном подразделе, выступает образование, как элемент демографической системы. Институт образования, вобрав в себя трансформирующиеся воздействия системы хозяйства и социальной системы, ответил на них собственными изменениями. В условиях переходного периода, когда механизмы контроля, отслеживающие преобразования такого рода не достаточно четко отлажены, произошедшие изменения могут произвести структурно несбалансированный результат, снижающий эффективность реализации воспроизводственных функций данного института. Именно это происходит с образованием в настоящее время:

- повышение уровня образования вносит разбалансированность между количеством и качеством работников и требованиями к ним со стороны производства;

- в результате этого усиливаются асимметрии в конъюнктуре рынка труда, образуется дефицит квалификации при его перепроизводстве, происходит неэффективный выброс на рынок труда специалистов с высшим и специальным образованием;

- качество образования начинает снижаться и все в большей степени начинает выполнять функцию отбора, превращаясь в своеобразный социально-экономический фильтр, пропускающий население к получению знаний и квалификации не по способностям, мотивационным устремлениям и профессиональному отбору, а по наличию возможностей платить за обучение. Вузы в значительной степени начинают формироваться студентами не на основе конкурса способностей, а на основе «конкурса» уровней жизни.

Но тем самым демографический фактор, вступив во взаимодействие с элементом социальной системы (уровнем или более широко качеством жиз-

ни), на выходе из учебного заведения подает сигнал на рынок труда, куда поступают, с одной стороны, специалисты с более низким качеством образования относительно приоритетных рабочих мест. А, с другой стороны, выпускники вузов вступают в конкурс на вакантные места, для которых их уровень образования является избыточным.

В явном виде формируются асимметрии в потенциале труда территории. Но этим демографический фактор (образование) свое воздействие на рынок труда в полной мере не завершил. Как нами было показано (и это является уже сигналом рынка) у студентов происходит снижение мотивации к качеству знаний как социальной ценности. А те, студенты, которые включаются в конкурс «уровней жизни», не выдерживают конкуренции, занимаются совмещения учебы с подработками, что в еще большей степени снижает интерес к учебе и к их будущей специальности.

Сформировавшиеся диспропорции на рынке труда вызывают повышенную мобильность населения, что формирует высокие миграционные устремления. Возможный отток населения в трудоактивном возрасте, вновь воздействует на демографический фактор рынка труда, в котором теперь уже задействованы все его наиболее значимые элементы: возрастно-половая структура, образование, семья, миграция. Цикл замкнулся. В результате сформировавшихся асимметрий, произошли качественные изменения во всех подсистемах потенциала труда, что нашло отражение в изменении сегментации рынка труда и его конъюнктуры.

И самое главное, в условиях нестабильности социально-экономической системы и его населения может произойти ослабление взаимосвязей между подсистемами потенциала труда территории, что создает объективные предпосылки для постепенного размывания их системного взаимодействия. Нестабильность территориальной системы, таким образом, как основное условие воспроизводства системных диспропорций на всех уровнях является ключевым объектом исследования воздействия демографического фактора на конъюнктуру рынка труда.

Поскольку существенное значение в структуре человеческого капитала и соответственно в стоимости рабочей силы в рыночных отношениях имеет высшее образование, рассмотрим два возможных варианта институциональных взаимодействий на рынке труда российского Дальнего Востока.

*Первый вариант* - результаты функционирования институтов, входящих в институциональную среду рынка труда, создают некоторые преимущества для возможности более успешной реализации индивидуальных стратегий покупателей рабочей силы в сравнении с продавцами. Это значит, что предложения рабочей силы в сопоставлении с ее спросом будут более благоприятными для работодателей, чем для работников (в том числе и потенциальных). Такая ситуация может возникнуть в силу различных причин. Но независимо от конкретной региональной особенности в этом случае результативность функционирования социальных институтов, обеспечивающих воспроизводство и формирование человеческого капитала и численность населения, будет выше в сравнении с институтами, влияющими на развитие производства и, соответственно, на формирование структуры занятости населения. Это значит, что пропускная способность асофитров рынка труда («правила игры накопления») на какой-то момент становится выше, чем пропускная способность софитров («правила игры преодоления»). Иными словами, на рынке труда создается определенный избыток «качества» человеческого капитала и численности рабочей силы.

На российском Дальнем Востоке в настоящее время имеет место избыток населения с высшим образованием, в сравнении с тем, которое требуется для сформировавшейся структуры занятости. Поэтому софитр, определяющийся институтом высшего образования, создает дополнительные барьеры к рабочим местам. Социальные фильтры в результате избытка высшего образования на рынке труда переключаются на отбор кандидатов на вакантные рабочие места по другим параметрам сформировавшегося «качества» человеческого капитала. В практике трудоустройства дальневосточников на рынке города Хабаровска нередки случаи, когда работодатели требуют наличие

диплома о высшем образовании даже в тех случаях, когда этого не предполагает характер и квалификационные требования, связанные с вакантной должностью (рабочим местом). В данном случае дополнительный барьер возникает для работников, не имеющих соответствующего квалификационного сертификата, и претендующих на рабочие места, для которых высшее образование является избыточным.

Такая ситуация возникает только потому, что, во-первых, транзакционные издержки работодателей, связанные с поиском работников с соответствующим компонентом человеческого капитала, минимальны в силу его избытка на рынке труда. И, во-вторых, дополнительные издержки, обусловленные необходимостью более высокой оплаты труда работников с высшим образованием на тех рабочих местах, где в этом нет производственной необходимости, практически отсутствуют. По существу в этом случае с точки зрения работодателя появляется возможность купить на рынке труда более «дорогой товар» за ту же цену, что и «более дешевый». Рассматриваемая модельная ситуация подпадает под тот вариант диспропорций, который нами был определен, как *асимметрия обесценивания* [ $f(x_i) > g(x_i) > k(x_i); k(x_i) < F_i(g(x_i), r(x_i))$ ] - снижение рыночной «цены»  $i$ -го компонента качества рабочей силы в силу его избыточности и соответственно изменения спроса на нее.

Здесь стоит сразу отметить, что рассматриваемый спрос на  $i$ -ю компоненту качества рабочей силы может не только понижаться вследствие ее обесценивания, но и повышаться, поскольку при наличии асимметрии данного типа транзакционные издержки не увеличиваются. Речь идет о транзакционных издержках обмена. Они становятся для двух субъектов рынка труда не эквивалентными. В целом издержки, связанные с получением высшего образования для работника значительно выше, чем для работодателя. Выше и ценность образования для продавца рабочей силы, чем для ее покупателя, ибо оно включено в более широкий целевой социальный контекст, формирующий дополнительные индивидуальные социальные стратегии, направленные не только в сферу труда, но и в возможности осуществления верти-

кальной социальной мобильности, личностного развития, удовлетворения потребностей в самореализации и т.д.

Однако именно трансакционные издержки обмена (услуги труда - на ее оплату) по данной компоненте в структуре человеческого капитала будут выше для продавца, чем для покупателя. В условиях избытка на рынке труда специалистов с высшим образованием трансакционные издержки по данной характеристике рабочей силы для работодателей минимальны. Для работников, независимо от того имеют они высшее образование или не имеют издержки повышаются в сравнении, например, с дефицитом данной характеристики на рынке труда.

Для тех, кто имеет высшее образование, дополнительные сложности связаны с тем, что в этом случае включаются на рынке труда другие софитры. В числе требований к претенденту на вакантное рабочее место - опыт работы, возраст, пол, характер ожиданий связанный с величиной заработной платы, условиями труда, удаленностью работы от места проживания и т.д. Для выпускников дальневосточных вузов эти локальные софитры, создают чаще всего непреодолимые барьеры для того, чтобы занять рабочее место, связанное с полученной профессией.

Для претендентов, не имеющих высшего образования, как нами уже отмечалось, трансакционные издержки могут резко увеличиться при поиске работы, так как в этом случае повышается вероятность того, что могут значительно сузиться приоритетные сегменты рынка труда, ранее не требующих высшего образования.

*Второй вариант* - результаты взаимодействий институтов, входящих в институциональную среду рынка труда, в отличие от ранее рассмотренной ситуации не создают преимуществ для возможности более успешной реализации индивидуальных стратегий продавцов рабочей силы в сравнении с покупателями.

Применительно к высшему образованию это значит, что спрос на рабочую силу с высшим образованием будет выше, чем ее предложение. Иными

словами, на рынке труда региона возникает дефицит работников, закончивших высшие учебные заведения. Такой дефицит рабочей силы на российском Дальнем Востоке существовал в советский период. В этом случае возникает асимметрия -  $f(x_i) > g(x_i) < r(x_i)$ , которая отличается от первого варианта тем, что, на рынке труда образуется дефицит претендентов, соответствующих требованиям вакантного рабочего места по какой-либо характеристике качества рабочей силы. Как видно из приведенного соотношения в результате возникшего дефицита отбор на вакантные места проходят и те, кто не соответствует требованиям, предъявляемым со стороны рабочего места.

Дефицит претендентов во входном потоке при данном варианте может сложиться и в том случае, когда информационные каналы функционируют не эффективно, что означает «информационную асимметрию». Во всех этих и других случаях трансакционные издержки для покупателей рабочей силы повышаются, а кроме того возрастают риски, обусловленные возможностью снижения качества работы.

Парадоксальность этой российской модели заключается в том, что по существу она объединяет две альтернативные модели, рассмотренные нами выше: асимметрия обесценивания [ $f(x_i) > g(x_i) > k(x_i)$ ;  $k(x_i) < F_i(g(x_i), r(x_i))$ ] и асимметрия дефицита -  $f(x_i) > g(x_i) < r(x_i)$ .

**Выводы по второй главе.**

1. В условиях административно-командной экономики освоение Дальнего Востока характеризовалось тем, что воспроизводство трудовых ресурсов всегда являлось вторичным в сопоставлении с формированием производства. Если воспользоваться предложенной нами классификацией функционирования СЭФ рынка труда региона, то отмеченную ситуацию, складывающуюся в дальневосточном регионе на протяжении многих лет можно оценить как;  $f(x_i) > g(x_i) < r(x_i)$ ,  $k(x_i) > F_i(g(x_i), r(x_i))$  – дефицит  $i$ -го компонента качества рабочей силы на рынке труда. Внешняя среда региона, связанная климатическими условиями, неразвитостью инфраструктуры, формированием про-

изводственного комплекса по остаточному принципу, негативно влияла на институциональную среду советского Дальнего Востока.

2. В целом на замедление темпов экономического развития российского Дальнего Востока оказывают четыре основных фактора, обуславливающих снижение активности предприятий и организаций с различной формой собственности: *исчерпание физического ресурса* наращивания объемов производства и возможностей его модернизации; *монопольный рост цен на услуги инфраструктурных монополий*, определяющий значительный удельный вес в формировании издержек производства энергозатрат; *рост конкурентоспособности китайских предприятий* промышленного и сельскохозяйственного комплекса северо-восточного Китая; *высокие инвестиционные риски и невысокая доходность* по крупным экономическим, не связанным с энергетикой проектам.

3. Выявленные в главе особенности регионального рынка труда определяют особые вариации основных показателей социально-экономических фильтров, которые задает сложившийся потенциал труда Российского Дальнего Востока как элемента внешней среды:

- низкий уровень коэффициентов мощности ( $M_i$ ) локальных фильтров, что свидетельствует о включенности в социальные фильтры минимального набора исключительно формальных признаков;

- низкая результативность социально-экономических фильтров ( $R_i$ ), что означает стремление «пропускной способности» фильтра стремится к своим максимальным значениям ( $0 \leq R_i \leq 1, n \neq 0$ );

- минимальные величины коэффициента напряженности и низкий уровень сложности социально-экономических фильтров, что свидетельствует об их значительной деформации.

Выявленные смещения параметров социально-экономических фильтров к своим нижним границам позволяет сделать вывод о том, что на рынке труда российского Дальнего Востока существуют сбои в его функционировании и на-

личии асимметрий, что обосновывает необходимость их специального рассмотрения.

4. При анализе внешней среды рынка труда региона с убывающим трудовым потенциалом требует прояснения, прежде всего, демографический фактор и его влияние на функционирование социально-экономических фильтров. Проведенный анализ позволил выявить:

- сложившийся тренд снижения численности населения в дальневосточных регионах практически остается неизменным, а ключевая демографическая проблема состоит в том, что негативные тенденции носят устойчивый характер, и процесс убыли населения с каждым годом набирает все большую скорость;

- радикальное сокращение численности населения в ДФО снижает его трудовой потенциал и формирует изменения в конъюнктуре рынка труда – происходит накопление дефицита труда;

- количественные характеристики конъюнктуры рынков труда ДФО позволили выявить две полярных асимметрии – одновременное существование дефицита труда при неудовлетворенном спросе на услуги труда. При условиях существования хронической безработицы, наиболее тяжелыми последствиями, которой является дисквалификация работников и потеря ими позитивной мотивации к труду, на дальневосточных рынках труда параллельно существуют две асимметрии рынка: дефицита и обесценивания.

5. На Дальнем Востоке РФ всегда существовал дефицит квалифицированных кадров, который принял свой старт одновременно с первыми массовыми заселениями дальневосточных территорий. Существует он и в настоящее время. Асимметрии, которые формируются в профессионально-квалификационной составляющей конъюнктуры рынка труда, связаны с несколькими основными факторами:

- значительное влияние на формирование в конъюнктуре дальневосточного рынка труда профессиональных асимметрий оказывает миграция населения. Миграционный обмен дальневосточного региона с другими рос-

сийскими территориями неравнозначен относительно профессионально-квалификационной структуры мигрантов. Сальдо миграции имеет отрицательное значение для Дальнего Востока;

- произошло снижение прибыльности, конкурентоспособности многих предприятий, что привело к снижению на них профессионально-квалификационного потенциала. Отток работников высококвалифицированного труда обусловил кардинальные перемены в их деятельности, что привело в результате к общему снижению профессионально-квалификационного уровня потенциала труда в регионе.

- современное образование как элемент демографической системы в условиях Дальнего Востока активно влияет на формирование качественных и прежде всего профессионально-квалификационных диспропорций на рынке труда, содержит в себе негативный импульс разбалансированности подсистем потенциала труда территории.

6. Одновременно с тенденцией роста образования на российском Дальнем Востоке происходит рост разрыва «снизу» между качеством рабочей силы и качеством рабочих мест. Этот разрыв означает, что рабочие места предполагают более высокое качество уровня профессионально-квалификационной подготовки, чем в реальности оно имеется у работника. Он образуется из-за возникающего дефицита квалификации, в том числе в результате девальвации высшей школы. Однако непропорционально высокий рост образования ведет и к росту разрыва *сверху* между качеством рабочей силы и качеством рабочих мест: рабочие места предполагают более низкое качество уровня профессионально-квалификационной подготовки, чем запросы, требования работодателей к претендентам на эти места. Само по себе наличие диплома о высшем профессиональном образовании перестало быть свидетельством уровня подготовки специалистов.

7. Парадоксальность российской модели рынка заключается в том, что по существу она объединяет две альтернативные модели: асимметрия обесценивания и асимметрия дефицита.

### **ГЛАВА 3. РЕЗУЛЬТАТИВНАЯ НАСТРОЙКА СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ФИЛЬТРОВ РЫНКА ТРУДА РЕГИОНА С УБЫВАЮЩИМ ПОТЕНЦИАЛОМ ТРУДА**

#### **3.1. Функционирование социально-экономических фильтров в условиях воздействия иммиграционной компоненты рынка труда региона**

Рынок труда через механизмы саморегуляции обеспечивает сбалансированность распределения рабочей силы в соответствии со спросом и предложением. В этом своем качестве рынок труда определяет общественную необходимость в вполне определенном количестве и качестве затраченного труда. Но механизмы рыночной саморегуляции не в состоянии обеспечить разрешения всех противоречий, которые возникают в результате стохастичности движения рабочей силы. Общее и структурное равновесие спроса и предложения услуг труда, в условиях реально функционирующего рынка труда труднодостижимо. К этому следует добавить, что на российском рынке труда, находящемся только на стадии своего становления, механизмы самоорганизации еще не достаточно эффективны, что приводит к возникновению значительных как по глубине, так и по масштабам асимметрий между спросом и предложением.

Миграционные трудовые потоки «входа» и «выхода» встроены в рынок труда региона. От их масштабов, структурных особенностей, интенсивности в значительной мере зависят складывающиеся на рынке труда асимметрии, связанные с разбалансированностью его конъюнктуры. Чем больше вклад миграции в формирование населения той или иной территории, тем в большей мере социально-экономические фильтры рынка труда региона теряют чувствительность к миграционной компоненте трудового потенциала.

Российский Дальний Восток, как это было показано в предыдущей главе, является регионом того типа, воспроизводство населения которого на протяжении практически всей своей истории формировалось за счет мигра-

ционного прироста. Политика государства в советский период была направлена на заселение дальневосточных территорий.

Хозяйственное освоение Дальнего Востока самым тесным образом связано с широкомасштабными миграционными процессами, обусловленными необходимостью привлечения населения, как из других регионов России, так и из-за ее пределов. Миграционные процессы, происходящие сегодня на Дальнем Востоке, - проникновение нелегальных мигрантов из-за границы, этнические конфликты, территориальные споры, низкая приживаемость населения и высокая миграционная подвижность имеют свои истоки еще в середине XIX – начала XX веков.

В последующие этапы своего развития многие процессы повторялись в той или иной комбинации, с той или иной степенью остроты. Миграция, как одна из форм человеческого бытия, является не только причиной возникновения многих различающихся по характеру и формам процессов всего общественного воспроизводства, но и следствием действия комплекса факторов, определяющих условия воспроизводства народонаселения<sup>68</sup>.

В настоящее время ситуация кардинально изменилась. Эти же миграционные потоки, которые раньше поставляли работников на Дальний Восток, сейчас «уносят» трудовой потенциал из него в другие регионы России. В миграционном обмене Российский Дальний Восток «проигрывает» всем субъектам Российской Федерации<sup>69</sup>. Как это следует из данных, приведенных в табл. 3.1, на всех дальневосточных территориях миграционное выбытие населения превышает прибытие.

С учетом того, что и показатели естественного воспроизводства длительное время находились в границах между суженным воспроизводством и депопуляцией населения (низкий уровень рождаемости, при высоком смерт-

---

<sup>68</sup> Трубин, В.В. Исторический опыт миграционной политики России. Миграционная ситуация на Дальнем Востоке и политика России. [Электронный ресурс] / В.В. Трубин. 1996. – Режим доступа: <http://www.carnegie.ru>.

<sup>69</sup> Шкуркин А.М. Иммиграционный потенциал труда российского дальнего Востока (китайцы на рынке труда Дальневосточного региона) (монография) Хабаровск: Изд-во ДВГУПС, 2007. - 167 с.

ности), можно говорить о существовании на территориях ДФО демографического кризиса. К тому же, так как такое снижение численности населения одновременно сопровождалось процессами его постарения за счет миграционного оттока более молодых возрастных когорт, то такой режим воспроизводства не мог не детерминировать столь же негативную динамику снижения трудового потенциала дальневосточного региона.

Таблица 3.1

Общие коэффициенты миграции населения (миграционный прирост на 10 тыс. постоянного населения)

| Территория               | Все население | Городское население | Сельское население |
|--------------------------|---------------|---------------------|--------------------|
| РФ                       | 18,3          | 25,3                | -0,7               |
| ДФО                      | -27,8         | -21,4               | -46,1              |
| Республика Саха (Якутия) | -74,0         | -59,2               | -102,0             |
| Камчатский край          | -38,6         | -9,9                | -146,0             |
| Приморский край          | -10,3         | -6,6                | -21,7              |
| Хабаровский край         | 0,4           | 1,4                 | -3,9               |
| Амурская область         | -29,4         | -36,1               | -16,9              |
| Магаданская область      | -93,6         | -66,4               | -662,5             |
| Сахалинская область      | -48,0         | -39,9               | -77,3              |
| Еврейская АО             | -3,9          | -9,1                | 6,2                |
| Чукотский АО             | -200,6        | -217,4              | -167,4             |

Источник: Численность и миграция населения Российской Федерации в 2009 году. Стат. сб. ФСГС. М., 2010. С. 26,28.

А так как российский Дальний Восток - трансграничная территория, то проблемные ситуации, связанные с процессами обезлюживания его территорий перерастают региональный уровень, обретая статус проблемы «национальной безопасности» России.

В то время как численность населения южной зоны Дальнего Востока России – менее 5 млн. человек, на северо-востоке Китая (с ближайшим международным трансграничным соседом) - свыше 100 млн., плотность населения, соответственно, 3.8 и 132 чел./км<sup>2</sup>. Темпы роста промышленного и сельскохозяйственного производства, регионального валового внутреннего продукта Дальнего Востока значительно уступают этим процессам в пригра-

нических районов Китая. Имеющийся структурный дефицит рабочей силы, отрицательное сальдо миграционного и естественного прироста для дальневосточного региона соотносится с высоким уровнем безработицы для северо-восточных китайских территорий.

Только число безработных в той части Китая, которая является сопредельной с южными территориями российского Дальнего Востока, почти в три раза превышает все население Дальнего Востока<sup>70</sup>.

Сравнение этих и других показателей позволяет сделать вывод, что на границе между российским Дальним Востоком и Китаем существует значительное миграционное давление, градиент которого направлен внутрь дальневосточных территорий. По оценкам П.Я. Бакланова объем китайской миграции на российский Дальний Восток в настоящее время не превысил своих граничных значений, которые можно было бы интерпретировать как зону «безопасной миграции»<sup>71</sup>.

В связи с отмеченной проблемной ситуацией многие исследователи сходятся в том, что снижение чувствительности социально-экономических фильтров в отношении включения иностранной рабочей силы на рынки труда территорий российского Дальнего Востока, будет способствовать частичному устранению возникающих «провалов» в потенциале труда.

В 2009 году на Дальнем Востоке работали порядка 100 тыс. иностранных работников. Более 40% из них – трудовые мигранты из стран СНГ, еще около 40% - из Китая, остальные – из Японии, Корси, США, Сингапура (рис.3.1).

В 2010 году численность иностранных мигрантов составляла почти 152 тыс. человек. Около 15% из них были заняты в сельском хозяйстве, 12,8% - в

---

<sup>70</sup> Шкуркин А.М. Иммиграционный потенциал труда российского дальнего Востока (китайцы на рынке труда Дальневосточного региона) (монография) Хабаровск: Изд-во ДВГУПС, 2007. - 167 с.

<sup>71</sup> Бакланов П. Географические, социально-экономические и геополитические факторы китайской миграции на Российский Дальний Восток / П. Бакланов // Перспективы дальневосточного региона: китайский фактор. - М.: Московский центр Карнеги, 1999, [www.carnegie.ru](http://www.carnegie.ru). С.38-39

оптовой и розничной торговле, 22% добывали полезные ископаемые и работали в обрабатывающих производствах. Больше всего иностранных рабочих были заняты на строительных работах – 42, %.

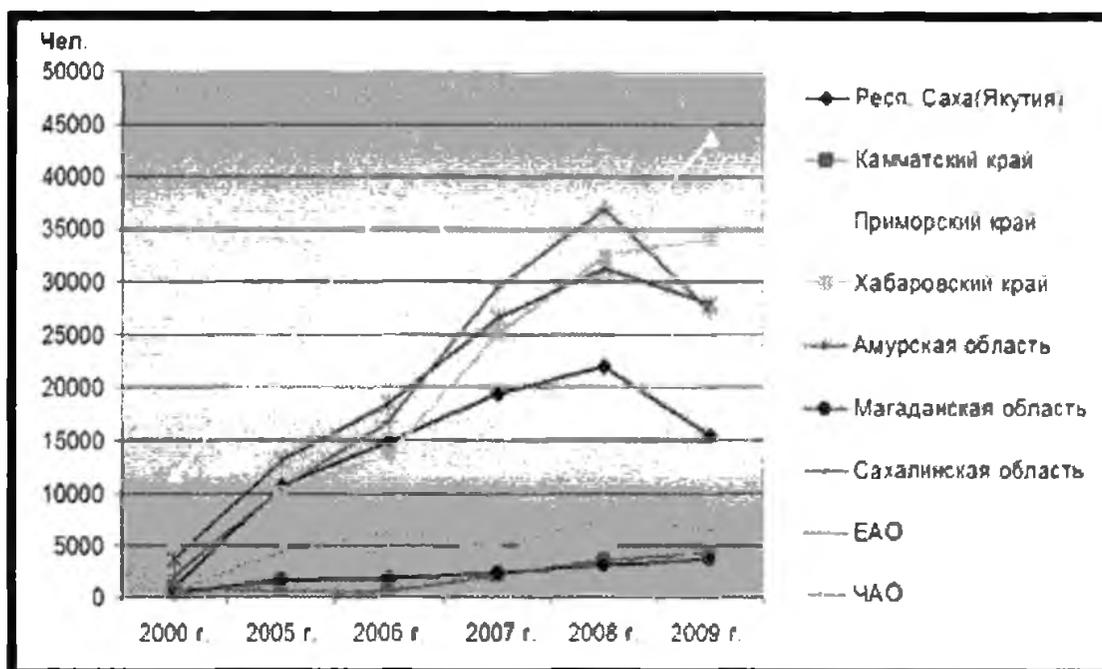


Рис. 3.1. Численность иностранных работников, осуществляющих деятельность в ДФО, чел. Источник: Труд и занятость в России. 2011: Стат. сб./Росстат – ТМ., 2011. – 637с

В связи с этим возникает задача оценки того, какими параметрами должны характеризоваться социально-экономические фильтры рынка труда дальневосточных территорий, чтобы противодействовать деформирующим воздействиям трудовой миграции, в том числе и иностранной рабочей силы.

В контексте такой постановки задачи следует отметить следующее. Многолетний опыт стран, эффективно использующих труд мигрантов, показывает, что иммиграционная политика в этих странах формируется как результат противодействия и противоборства диаметрально противоположных подходов и отношений. С одной стороны - это социально-политические интересы, которые определяют необходимость усиления запретительных мер и разработку специальных законодательных актов, препятствующих увеличению притока иностранной рабочей силы.

Известно, что в большинстве стран население в целом отрицательно воспринимает политику, направленную на расширение иммиграции. В осно-

ве такого негативного отношения общественного мнения к иностранной рабочей силе лежит множество факторов, каждый из которых, так или иначе, связан с противодействием населения возможности повышения конкуренции на рынке труда. А, кроме того, этническое сознание формирует социально-психологические установки, ориентированные на обеспечение национальной устойчивости и сохранение этнического гомеостаза. В сознании большинства людей глубоко укоренилось неприятие трудовой иммиграции как потенциального фактора повышения социальной напряженности.

Считается, что миграция приносит возможность противоборства и противопоставления различных субкультур, увеличивает уровень криминогенности, повышает нестабильность, связанную с процессами адаптации иностранной рабочей силы к местным условиям страны-реципиента. Не случайно в настоящее время в ряде стран ЕС вводятся более жесткие иммиграционные законы, происходит резкое снижение квот на въезд мигрантов.

С другой стороны - это экономические интересы, связанные с удовлетворением потребностей в дешевой рабочей силе, которая восполняла бы существующие незаполненные собственными работниками не престижные или мало престижные отраслевые народнохозяйственные ниши. В результате этого противоборства направленность иммиграционной политики смещается то к одному, то к другому полюсу. Но все же чаще побеждают экономические интересы. Иными словами, объективные экономические условия, в конечном счете, ограничивают масштабы и жесткость антииммиграционных мер.

Экспертные оценки специалистов показывают, что решающим фактором, каждый раз воспроизводящим потребности в привлечении иностранной рабочей силы, являются асимметрии на рынке труда<sup>72</sup>. Особенности и структурное состояние рынка труда становятся своеобразными индикаторами, позволяющими оценить иммиграционный потенциал конкретной страны или какой-то ее территориальной системы и возможные перспективы использо-

---

<sup>72</sup> Виноградова Е.В. Международный рынок труда и перспективы российской трудовой эмиграции // Труд за рубежом. - 1996. - № 4. - С.3-17.

вания иностранной рабочей силы в ней. А сам рынок труда становится наиболее значимым интегрированным фактором трудовой иммиграции.

Отмеченное утверждение в определенной степени согласуется с так называемой *теорией интеграции*, в соответствии с которой, миграция рабочей силы имеет место до тех пор, пока в интеграционном пространстве не выровняется предельная производительность труда и, соответственно заработная плата, которая и является основной доминантой миграционной подвижности. Предпосылка тому – отсутствие преград для миграции, взаимное признание уровня квалификации и условие, что культурные и языковые различия не являются решающими<sup>73</sup>.

Здесь сразу же следует отметить, что использование интеграционной теории миграции, основанной на предположении об отсутствии существенного вмешательства государства в формирование рыночных отношений, связано со значительными трудностями. Ибо вопреки положениям теории интеграции движение капитала и товаров в современных условиях становится более важным инструментом сглаживания различий в уровне заработной платы и производительности, чем трудовая миграция. Это особенно наглядно видно на примере взаимоналожения рынков труда и создание на этой основе единого внутреннего рынка ЕС. Действия стран ЕС направлены на то, чтобы функционирование этого внутреннего рынка не увязывалось с резким ростом трудовой миграции. Выравнивание же межрегиональных различий в доходах и заработной плате должно в первую очередь осуществляться через потоки капитала и товаров и лишь затем через трудовую миграцию.

И все же если учитывать внутренние импульсы международной трудовой миграции, то они, в конечном счете, определяются основными предпосылками интеграционной теории, о наличии структурных диспропорций на

---

<sup>73</sup> Денисенко М.Б., Хараева О.А., Чудиновский О.С. Иммиграционная политика в Российской Федерации и странах Запада / М.Б. Денисенко, О.А. Хараева, О.С. Чудиновский. – М., 2003. – 314 с.

рынках труда, формирующих неудовлетворенный спрос на рабочую силу и различия в уровне оплаты труда на «входе» и «выходе» иммиграционного трудового потока.

Основные же проблемы трудовой миграции начинаются сразу же после включения иностранной рабочей силы на рынки труда стран-реципиентов.

Существует интегральная формула иммиграции, которая раскрывает сущность этой многогранной темы: «Мы хотели получить работников, а получили людей». Трудовая иммиграция, через трансграничные потоки переносит не только рабочую силу, и даже не только человеческий капитал, несмотря на то, что это составляет ее ключевую характеристику. Одновременно с носителем этих качеств, человеком, на территории других регионов переносятся социальные ценности, отношения, культурные традиции, в конечном счете, переносится кусочек другого социума.

Экономическая теория не может не считаться с этой особенностью трудовой иммиграции. Даже выделенные через детальный анализ на высоком абстрактном уровне экономические дефиниции, преимущественно в латентной форме, содержат в себе эти социальные наслоения, что не позволяет без их учета получать знания об экономических отношениях по поводу трудовой иммиграции.

Для получения репрезентативных оценок миграционной емкости необходимо учитывать этот феномен трудовой миграции, который будет сказываться как на формировании факторов привлечения и выталкивания иммигрантов на любую территорию, так и на результативности их закрепления. Безусловно, отмеченное замечание следует учитывать и при анализе миграционной емкости российского Дальнего Востока.

Существенное значение для анализа особенностей функционирования социально-экономических фильтров рынка труда региона, имеет теоретическая предпосылка о том, что конъюнктура рынка труда в российских (а тем более в дальневосточных) условиях формируется в результате системного взаимодействия различных, относительно автономных сфер. К числу таких

сфер следует отнести, прежде всего: социальные институты, формирующие правила поведения на рынке труда; сложившуюся структуру занятости населения; внешнюю среду региона, в которой содержатся особые условия, влияющие на «входные» и выходные миграционные трудовые потоки. Полноценным «участником» этого взаимодействия является корпоративная культура, которая для каждого региона носит свой особый колорит и активно влияет на конъюнктуру рынка труда. В конечном счете, корпоративная культура, ядром которой (с точки зрения экономики труда) являются трудовые мотивации, формирует некоторое мотивационное поле, в которое погружается любой иммиграционный трудовой поток в принимающей стране<sup>74</sup>.

Помимо всех других последствий, связанных с этой особой функцией корпоративной культуры, имеется еще одно, часто неожиданное для многих субъектов рынка труда. Вышеназванную интегральную формулу миграции можно расширить, введя следующее дополнение: «Мы хотели получить работников, а получили людей и вслед за этим мы получили очеловеченный рынок». Одновременно с трудовой иммиграцией формируются контуры прямых и обратных связей, предопределяющие и конъюнктуру рынка труда, и поведение рыночных субъектов часто вне рационального контекста, а иногда и вне закона.

Источники проблем любой миграции, равно как условия и ресурсы для их решения нужно искать внутри самого региона. Позиционирование на рынках труда миграционной (особенно иностранной) рабочей силы, направленное на максимально полное заполнение образовавшихся пустых ниш или их расширение, осуществляется ровно в той степени, в какой «позволяют» это ей совершать складывающиеся асимметрии рынка труда и формирующееся правовое пространство.

---

<sup>74</sup> Шкуркин А.М. Иммиграционный потенциал труда российского дальнего Востока (китайцы на рынке труда Дальневосточного региона) (монография) Хабаровск: Изд-во ДВГУПС, 2007. - 167 с.

Это утверждение нуждалось не только в теоретическом обосновании, но и в эмпирической проверке. Проведенный А.М. Шкуркиным<sup>75</sup> анализ двух, разделенных почти ста годами, периодов в истории китайской миграции на российском Дальнем Востоке (в конце XIX - начале XX веков и в современных условиях), позволяет на наш взгляд, полностью подтвердить это исследовательское предположение. В значительной степени соотношение между спросом и предложением труда в эти периоды зависели от социальной системы территории, от формирующихся трудовых предпочтений, мотиваций, ценностей, отношений к труду в местном сообществе, от положения и роли человека в нем, от качества индивидуальной и коллективной жизни, от корпоративной культуры в целом. Существенная роль в формировании трудовой иммиграции принадлежала природной среде обитания, источникам для сохранения и воспроизводства жизненных сил, адаптационным механизмам и институтам, определяющим возможности включения населения в сферу занятости.

Как выяснилось, в конечном счете, две интегральные характеристики рабочей силы иммигранта определяли его конкурентоспособность и востребованность на рынке труда. Первое - это умение максимально быстро и эффективно адаптироваться к природной и социальной среде обитания региона в условиях высокой неустойчивости. Второе – это наличие у иммигрантов более «конкурентоспособной мотивации» на труд в сравнении с мотивациями местной рабочей силы. Конкурентоспособность трудовой иммиграции в условиях высокой региональной нестабильности – это в первую очередь конкурентоспособность мотиваций к труду, т.е. степень выраженности желаний иметь работу, находящуюся во внешней периферии рынка труда.

Осуществляемое позиционирование иностранной рабочей силы в те или иные рыночные сегменты влияет на формирование конъюнктуры рынка труда. Социальные институты, формирующие правила игры, и производственный комплекс определяют конфигурацию и структурное своеобразие за-

---

<sup>75</sup> Там же. Иммиграционный потенциал труда российского дальнего Востока...

нотости населения, частично задают нормативные параметры социально-экономическим фильтрам (квоты, профессионально-квалификационные, демографические и иные требования), что позволяет им функционировать в определенном режиме.

Внешняя среда осуществляет свое воздействие на рынок труда через собственные диспропорции, создавая условия для неоднородности трудопотоков, их расщепление на определенные классы. Это в свою очередь определяет сегментную структуру рынка труда, которая становится относительно устойчивой в рамках складывающихся взаимодействий внешней и институциональной среды. Создаваемый своеобразный цикл, в котором, тесно переплетаясь взаимодействия внешней среды, институциональной среды рынка труда и внешних трудопотоков, обуславливают востребованность в тех или иных количествах и качествах иностранной рабочей силы.

Чтобы раскрыть механизмы этих взаимодействий и определить возможные режимы функционирования социально-экономических фильтров рынка труда и их особенность в условиях российского Дальнего Востока, используем понятия, характеризующие иммиграционную емкость региона.

Всякий регион содержит в себе не только некоторую объективную потребность в привлечении труда из других территорий, в том числе из международного рынка, но в нем существуют на каждый временной интервал и определенные граничные возможности, превышение которых ведет к снижению социально-экономической устойчивости его функционирования и повышению рисков.

Развивая, предложенное А.М. Шкуркиным определение, под понятием «миграционный трудовой потенциал (МТП)», будем понимать возможность территории на данный момент включать в сферу труда вполне определенное количество миграционной рабочей силы, превышение которого может привести к снижению устойчивости функционирования территориальной соци-

ально-экономической системы при условии отсутствия со стороны региона упреждающих, корректирующих воздействий<sup>76</sup>.

Можно предположить, что чем ниже результативность трудовой миграции (ее стабилизация), тем выше уровень реализации (исчерпания) МТП территории в заданных условиях. Поэтому, наличие и учет особенностей таких процессов должно служить важным условием при разработке эффективной миграционной политики в регионе.

Применительно к конкретному региону можно говорить о различных миграционных трудовых потенциалах. Одни регионы обладают высоким МТП, другие - низким. В целом сфера занятости, как и рынок труда региона, представляет собой своеобразный «рельеф» миграционного трудового потенциала, что позволяет говорить о *плотности* МТП, под которой понимается равномерность или, напротив, фрагментарность (дискретность) распределения МТП. В свою очередь можно говорить, воспользовавшись терминологией классической физики<sup>77</sup> о «потенциальной миграционной яме» и «потенциальном миграционном барьере» территории.

*Потенциальный миграционный барьер* (дельта-потенциал) - это резко пониженные возможности территории для включения рабочей силы мигрантов в сферу труда. На территориях с такой особенностью существует множество факторов, которые противодействуют притоку и закреплению миграционной рабочей силы. Соответственно, *потенциальная миграционная яма* (сигма-потенциал) определяется такими возможностями территории, реализация которых формирует резкое возрастание МПТ.

Здесь сразу же следует обратить внимание на известный парадокс теории самоорганизаций - в замкнутых социальных системах с неизбежностью происходит повышение энтропии, что ведет к снижению самосохранительного потенциала. Следовательно, в целях обеспечения процессов развития не-

---

<sup>76</sup> Там же. Иммиграционный потенциал труда российского дальнего Востока...

<sup>77</sup> Бондырев И.В., Сингх В.П. Природный потенциал горных территорий – философско-методологический анализ / И.В. Бондырев, В.П. Сингх // [www.bond@gw.acnet.ge](mailto:www.bond@gw.acnet.ge), [cesing@lsu.edu](mailto:cesing@lsu.edu).

обходимо поощрять подвижность местного населения региона, снижение которой будет детерминировать более высокую миграционную мобильность и значительный ее холостой оборот.

В отношении предприятий в ДФО это замечание не актуально. Одна из отличительных особенностей дальневосточной рабочей силы – ее повышенная мобильность, имеющая свои истоки в истории заселения региона. В годы советской власти для территорий Дальнего Востока характерным было состояние временности проживания, связанное с трудовыми мотивациями на высокий заработок, высокую трудовую мобильность, экстенсивный труд.

Как это следует из приведенных данных табл. 3.2 оборот кадров на предприятиях Дальневосточного Федерального округа достаточно высок. Причем, в 2010 году в сравнении с предыдущим годом возросло как выбытие работников из предприятий, так и поступление на них. В среднем за год на предприятиях сменяется 31 – 34% человек от среднесписочного состава.

Таблица 3.2.

Прием и выбытие работников в ДФО

|                                   | Принято работни-ков |   | Выбыло работников |  |
|-----------------------------------|---------------------|---|-------------------|--|
|                                   | тыс. чело-век       | в процен-тах от среднеспи-сочной численно-сти | тыс. чело-век     | в процентах от среднесписочной численности |
| Дальневосточный федеральный округ | 541,8               | 570,5   | 31,0              | 33,2                                       |
| Республика Саха (Якутия)          | 86,5                | 73,4  | 27,7              | 24,7                                       |
| Камчатский край                   | 31,6                | 34,0  | 30,9              | 34,0                                       |
| Приморский край                   | 138,1               | 159,3   | 30,0              | 34,6                                       |
| Хабаровский край                  | 122,9               | 137,8   | 31,8              | 36,4                                       |
| Амурская область                  | 68,6                | 73,6  | 31,7              | 34,5                                       |
| Магаданская область               | 15,4                | 14,2  | 27,0              | 25,3                                       |
| Сахалинская область               | 55,6                | 51,8  | 37,8              | 35,7                                       |
| Еврейская автономная область      | 12,8                | 16,6  | 32,3              | 42,9                                       |
| Чукотский автономный округ        | 10,4                | 9,8   | 37,0              | 34,7                                       |

Как на отдельных предприятиях, так и в производственном комплексе российского Дальнего Востока в целом существуют сегменты, включающие рабочие места, характеризующейся, прежде всего низким уровнем заработ-

ной платы, что и является, как это демонстрируют специально проведенные исследования, основной причиной высокой трудовой мобильности<sup>78</sup>.

Как мы уже отмечали, «ядро занятости населения», включающее престижные рабочие места с хорошей перспективной профессионально-квалификационного роста, достойным уровнем оплаты и комфортными условиями труда на дальневосточных территориях не велико. Внутренняя и внешняя периферии занятости населения, напротив, вследствие высокого уровня затратных производств и устаревших технологий содержит значительное число непривлекательных рабочих мест. К тому же значителен в производственном комплексе и удельный вес сегментов, предполагающий дискретный труд.

В отмеченной ситуации мы имеем дело с ситуацией, когда предложения рабочей силы в сопоставлении с ее спросом будут более благоприятными для работодателей, чем для работников. Это значит, что пропускная способность асофитров рынка труда («правила игры накопления») выше, чем пропускная способность софитров («правила игры преодоления»). Иными словами, на рынке труда создается определенный избыток «качества» человеческого капитала. При высокой мобильности рабочей силы, даже в том случае если спрос и предложения на рынке труда сбалансированы, ценность рабочих мест, находящихся в сегменте низкоприоритетных, для работников занимающих их, не является высокой.

В ситуации высокой мобильности кадров социально-экономические фильтры теряют свою чувствительность в отношении миграционных потоков. Приведем только один пример проясняющий эту ситуацию. **Различные обследования и экспертные оценки<sup>79</sup> еще несколько лет назад показыва-**

---

<sup>78</sup> Исхаков К. Нужно сделать Дальний Восток привлекательным. // [www.stsrana.ru](http://www.stsrana.ru). –2006. – 27 февраля. Смольякова Т. Границы пересекли людей // Российская газета. - 2004. – 18 декабря.

<sup>79</sup> Шустова Н.Н., Шкуркин А.М. Китайская рабочая сила на российском Дальнем Востоке в XXI веке // Культурно-экономическое сотрудничество стран Северо-восточной Азии: Материалы международного симпозиума. В 2-х томах. - Хабаровск: ДВГУПС, 2005. - Т.1. - С.119-122.

ли, что китайцы в своей основной массе являются малоквалифицированными рабочими, из крестьян. Чаще всего они не имели специального профессионально-квалификационного образования, а строительные и иные рабочие специальности ими приобретались практическим путем.

Публикации начала последних десяти лет показывают, что традиционные представления о квалификации китайских рабочих не совсем точны. Приведем только один пример из таких оценок, имеющий место в Иркутской области<sup>80</sup>. Существует несколько причин, по которым иркутские работодатели привлекают иностранную рабочую силу и отдают ей предпочтение: 1) стоимость труда иностранной рабочей силы оценивается в 2-3 ниже, чем местных работников; 2) существует нехватка рабочих рук на местах, несмотря на достаточно высокие показатели безработицы; 3) высокое качество легальной иностранной рабочей силы; 4) в отличие от местных рабочих строительных специальностей китайцы часто владеют одновременно несколькими смежными профессиями, знакомы с высокими технологиями, а многие из них регулярно повышают свою квалификацию.

Эти заключения локального уровня имеют универсальный характер и присущи практически везде в тех производствах, где используется труд легальных китайских мигрантов. Здесь сразу же оговоримся, что в отношении «нелегалов» потребительские впечатления расходятся. Скорость и дешевизна их работ не всегда сопровождается высоким качеством. Тем не менее, строительные фирмы привлекают нелегалов в большом количестве.

Итак, более высокий уровень конкурентоспособности иностранной рабочей силе в сравнении с местной рабочей силой придает дополнительный импульс существующей высокой мобильности на дальневосточном рынке

---

<sup>80</sup> Например, по мнению генерального директора ОАО «Жилстрой», на строительстве дома для молодых ученых в Академгородке в его фирме работала бригада китайцев. Все рабочие ежегодно ездили к себе на Родину для того, чтобы пройти очередную ступень обучения и подтвердить повышение уровня квалификации, а затем снова возвращаются на заработки в Сибирь. На объектах ОАО «Иркутский центр жилья» работает достаточно много иностранцев, прежде всего по той простой причине, что производительность у китайских рабочих в 2-3 раза выше, чем у местных строителей.

труда. Как следствие, через спонтанные рыночные механизмы, значения параметров СЭФ устремляются к своим нижним границам. Таким образом, те асимметрии рынка труда, которые нами были выявлены в предыдущей главе - *обесценивания* и *дефицита*, находятся под дополнительным деформирующим воздействием иммиграционного компонента рынка труда региона.

Не менее сложной является ситуация, когда в регионе в силу объективных условий формируется миграционный сигма-потенциал территории. Это значит, что в какой-то период времени в системном взаимодействии факторов внешней среды доминировать начнут те из них, которые обуславливают возможность значительного притока мигрантов.

К примеру, возникший значительный дефицит рабочей силы в отраслях непрестижного труда объективно создает напряжение в различных сегментах рынка труда и в системе занятости населения, что увеличивает МТП территории. Дефицит труда может возникнуть в результате интенсивного развития профильных для территории отраслей со значительной долей неквалифицированного, низкооплачиваемого труда или вследствие интенсивного оттока с территории местного населения. В настоящее время этот рубеж, за которым СЭФ начнут функционировать в режиме миграционного сигма-потенциала, дальневосточными регионами еще не преодолен.

В этих и других случаях экономическая составляющая социально-экономической системы будет предопределять возникшую асимметрию, которая угрожает нарушить устойчивость функционирования территориальной системы.

Быть устойчивым, значит быть способным возвращаться в равновесное состояние в случае возмущающих воздействий с тем, чтобы сохранять заданную траекторию движения в некотором оптимальном режиме использования ресурсов развития. Тем самым безопасность предстает системной категорией, как свойство системы, построенной на принципах устойчивости, саморегуляции, целостности. Безопасность призвана защитить каждое из этих свойств системы, так как разрушительное воздействие на любое из этих

свойств может привести к гибели системы в целом или обернуться потерей ею каких-то значимых сфер жизнедеятельности.

Поскольку регион как развивающаяся система стабильно выходит из состояния устойчивого равновесия, следует различать временное снижение устойчивости как предпосылки к новому росту и ее снижение как деградация.

В связи с этим требует специального рассмотрения задача возможности настройки социально-экономических фильтров рынка труда в различных неравновесных режимах функционирования и развития системы жизнеобеспечения дальневосточного региона.

### **3.2. Институциональная настройка социально-экономических фильтров рынка труда в стратегиях снижения убыли потенциала труда региона**

О настройке социально-экономических фильтров может идти речь только в контексте понимания того, что процессы управления рынком труда являются стохастическими и ограниченными с точки зрения решения поставленных целей и задач. Это замечание является тем более справедливым, что сам рынок труда региона нами понимается как интегральный социально-экономический фильтр, выполняющий функции перераспределения рабочей силы в соответствии с формируемыми в каждый временной интервал системами критериев отбора работников. Эти критерии (софитры) формируются под воздействием институциональной и внешней среды (потенциал труда) региона.

Как известно, в узком смысле механизм регулирования рынка труда – это свод нормативных, законодательных или коллективно-договорных актов, которыми руководствуются партнеры на рынке труда. В широком контексте механизм регулирования охватывает весь спектр экономических, юридических, социально-психологических факторов, определяющих функционирование рынка труда. Зарубежный опыт говорит о том, что нет общих рецептов, постоянно действующих средств регулирования сферами труда. Но боль-

шинство стран обладают развитой системой государственного регулирования занятости, которая включает: службу трудоустройства; оказание материальной поддержки лицам, не имеющим работы; систему профессиональной переподготовки безработных; организацию общественных работ; содействие самозанятости.

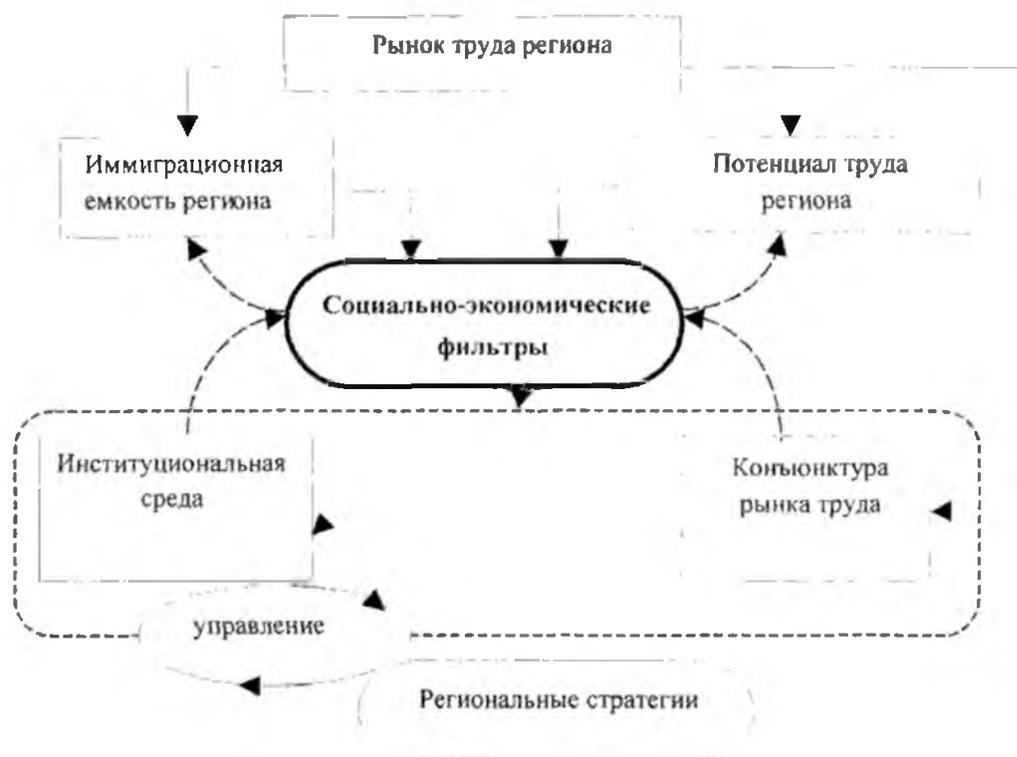
Как нами отмечалось ранее (глава 1), вышеназванные средства воздействия на рынок труда региона содержатся в его институциональной среде. А, кроме, того рынок труда тесно вплетен в потенциал труда территории. Это означает, что на его функционирование самое активное воздействие оказывают все внешние подсистемы территории: хозяйственная, социальная, демографическая, природная среда обитания. Поэтому стратегические цели регулирования рынка труда не могут рассматриваться в отрыве от концепции развития потенциала труда в целом, в том числе и от стратегии развития территории.

Территориальный рынок труда функционирует в среде более сложной и крупной системы, создаваемой вследствие реализации государственной политики содействия занятости. Для этого периодически разрабатываются и реализуются федеральные и региональные целевые программы содействия занятости населения. Основной их недостаток, по нашему мнению, состоит в том, что стратегически все федеральные разработки, применяемые на уровне регионов, не в полной мере учитывают своеобразие и уровень развития потенциала труда различных территорий, а, следовательно, являются усеченными и направленными не на развитие, а на оказания адресной помощи и выживания.

И еще один важный момент, который следует учитывать при рассмотрении проблем регулирования рынка труда территории. Эффективное управление невозможно, если не определена центральная проблемная зона («боле-вая точка») системы и, соответственно, не сконструированы усилительные способности в системе – умение претерпевать большие изменения от малых воздействий, поступающих на «вход» системы. В противном случае возмож-

ны ситуации (в практике реального управления не редкие), когда чрезмерно затратные усилия ведут к слабым или дезорганизационным (хаос) результатам.

На рис.3.2 представлена модельная схема настройки социально-экономических фильтров рынка труда.



3.2. Блок-схема модельной настройки социально-экономических фильтров рынка труда региона

Иммиграционная емкость, потенциал труда, институциональная среда и собственно рынок труда (через сложившуюся конъюнктуру) определяют основные параметры социально-экономических фильтров. В результате формируется вполне определенный стабильный режим функционирования рынка труда как интегрального социально-экономического фильтра. Но эта стабильность носит временный (в некоторых граничных интервалах) характер, ибо, во-первых, состояние интегрального софитра состоит из множества локальных софитров, в результате действия которых осуществляется отбор претендентов на конкретные рабочие места только по одной конкретной характеристике рабочей силы (уровень образование, владение персональным компьютером, стаж работы, опыт работы в конкретной производственной се-

ре и т.д.). Между софитами в отношении каждого из сегментов рынка труда может сложиться некоторое несоответствие – более высокие требования к претенденту по какой-либо характеристике, чем то, которое фактически необходимо для работы на вакантном рабочем месте, и, одновременно, заниженное требование по какой-либо другой.

Во второй главе нами были выявлены асимметрии между требованиями к наличию высшего образования и профессионально-квалификационному уровню, между стажем работы и профессиональными навыками кандидатов на вакантные рабочие места. Эти несоответствия возникают в результате того, что реализация функций различных социальных институтов не всегда совпадает с позиций реально сложившегося режима функционирования сложившегося рынка труда. В приведенном нами примере несоответствия возникают между социальными институтами семьи и образования, с одной стороны, и системообразующими социальными институтами, с другой.

Как следствие - в регионе спрос и предложение разбалансирован ввиду того, что имеет место перепроизводство одних характеристик в человеческом капитале (результативность локальных асофитров) и недопроизводство в нем других. Чем больше не соответствий между софитами конкретного рыночного сегмента, тем более результативен импульс перехода интегрального софитра в режим нестабильности.

Во-вторых, как нами было определено в первой главе, одна и та же функция института формирует софитр и асофитр, каждый из которых составляет одну из двух составляющих софита. Это значит, что каждая потребность индивида, находящаяся в зоне действия данного института, окружена софитром и асофитром. Локальные софитры и асофитры в отношении рынка труда могут находиться в одном из двух состояний – симметрии или асимметрии.

Понятно, что симметрия – это скорее идеальное состояние, которое для региональной системы практически не достижимо. Поэтому, речь скорее должна идти о величине отклонения от состояния симметрии. При достаточно большом отклонении от условий, создающих состояния симметрии даже в

одном локальном софите могут возникнуть асимметрии в отдельных сегментах или рынка труда в целом. Всякая асимметрия такого масштаба не может не увеличивать уровня нестабильности в рыночных отношениях.

В-третьих, во всякой региональной системе существуют несоответствия между отдельными блоками потенциала труда. На рисунке 3.3 представлена концептуальная модель формирования рынка труда региона.

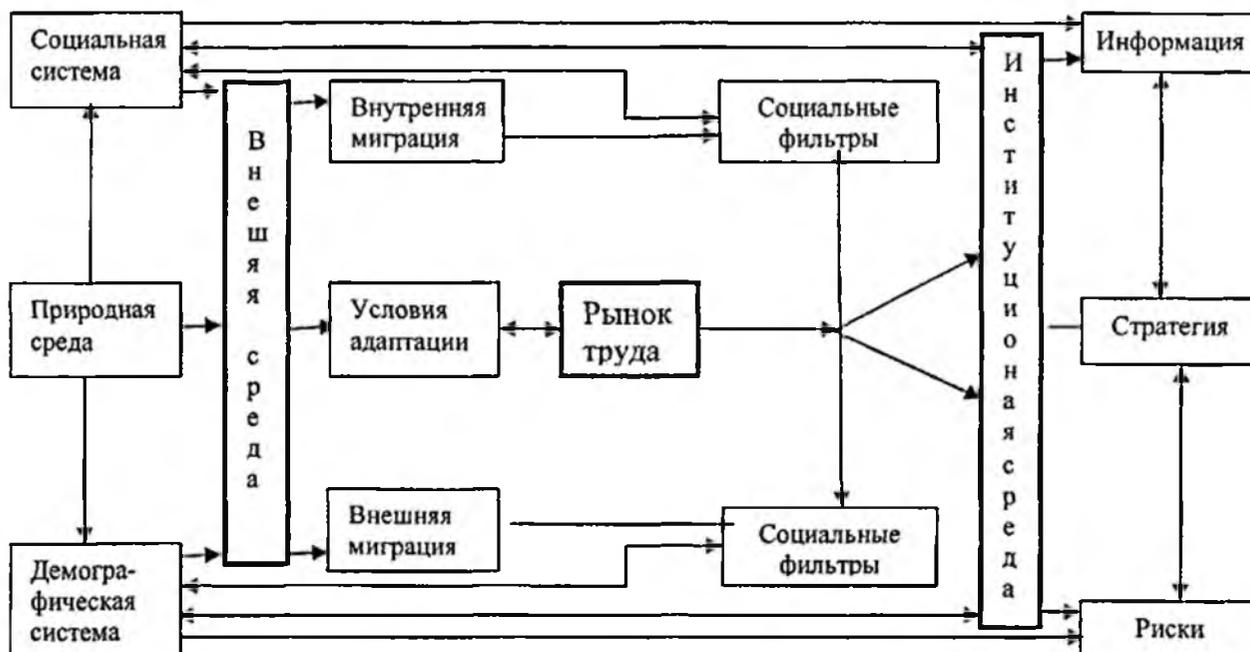


Рис. 3.3. Концептуальная модель формирования рынка труда региона

Устойчивость региона тем выше, чем меньше он зависит от внешних факторов. И напротив, чем более высокой является зависимость региона от факторов внешней среды, тем в большей степени формируются отрицательные обратные связи, которые могут деформировать СЭФ и тем самым смещать региональную систему в область неравновесных состояний.

Таким образом, рынок труда, как интегральный социально-экономический фильтр находится на пересечении огромнейшего числа сложных, неравновесных, противоречивых процессов, системных взаимодействий, которые, в конечном счете, создают множество возможных исходов функционирования. Сам рынок формирует множество автокорреляционных контуров, которые влияя на отмеченные факторы внешней среды, в какой-то степени

изменяя их, погружается в нестабильность, одновременно с которой включается в пространство рисков.

Вопрос состоит в том, каким является соотношение между стихийными, стохастическими воздействиями и целевыми, детерминистскими рыночными действиями субъектов и, соответственно какая доля настройки социально-экономических фильтров содержится в самонастройке? Несмотря на противоречивость, относительную нестабильность институциональной среды, все же целевая составляющая, возможность производить настройку в социально-экономических фильтрах содержится в социальных институтах.

Прежде чем рассматривать построение механизмов настройки социально-экономических фильтров, режимы их функционирования рассмотрим подробнее проблему нестабильности и рисков при построении стратегий развития регионов, связанную с представленной концептуальной моделью формирования рынка. А поскольку ключевая проблема российского Дальнего Востока связана с резким снижением численности населения, а стало быть, и трудового потенциала, обусловленное высокими темпами миграционного выбытия, рассмотрим, прежде всего, миграционные риски.

Миграционное давление на территории, которое превышает ее граничные возможности устойчивого развития, ведет к снижению уровня безопасности территории, что может перевести отдельные ее сферы в локальное (или системное) кризисное состояние, связанное с ухудшением или разрушением основных систем жизнеобеспечения населения.

Именно поэтому региональные программы всех уровней, ориентированные на разработку стратегий повышения трудового потенциала, должны включать в качестве необходимых следующие элементы:

- обоснование критериев оценки безопасности связанные со снижением потенциала труда в различных сферах жизнеобеспечения;
- классификацию возможных угроз безопасности;
- определение ресурсов для предупреждения и устранения угроз безопасности, в тех случаях, когда по каким-либо причинам в результате убыли

потенциала труда, некоторые сферы или регион в целом смещаются в зону отклонения от устойчивого развития;

- разработку критических параметров (пороговых значений) экономической безопасности.

В этой связи под *региональной безопасностью* будем понимать такое состояние сфер жизнеобеспечения, при котором регион, с одной стороны, способен противостоять дестабилизирующему воздействию внешних и внутренних социально-экономических угроз, сохраняя устойчивость функционирования или развития. А с другой стороны, использование ресурсов для поддержания эффективного жизнеобеспечения региона как целостной системы должно быть таким, чтобы не создавались социально-экономические угрозы для внутренних подсистем самого региона и его внешней среды.

Из приведенного определения вытекает триединая задача обеспечения безопасности региона: 1) создание в регионе социально-экономических ресурсов, необходимых и достаточных для принятия решений и действий, не наносящих ущерба его безопасности и способствующих его устойчивому развитию; 2) защита социально-экономических ресурсов региона; 3) организация социально-экономического взаимодействия региона с внешней средой, не наносящего ущерба безопасности внешней среде и способствующего устойчивому развитию региона в этой среде.

В этой связи чаще всего принято говорить о четырех возможных диапазонах функционирования региональной системы<sup>81</sup>:

- оптимальное состояние, к которому система стремится в установившемся динамическом режиме;

- диапазон благоденствия, в котором система может находиться неограниченно долго. Находясь в диапазоне благоденствия регулирующие сигналы настолько слабы, что могут находиться ниже порога чувствительности, а

---

<sup>81</sup> Дюженкова Н. В. Управление экономической безопасностью региона в современной России. Автореф. дисс. на соиск. ст. канд. эк.наук / Н.В. Дюженкова. - М., 2002. – 16

инерционность такова, что лишь асимптотически система может приблизиться к оптимальному состоянию;

- диапазон гомеостаза - состояние управляемого изменения;
- диапазон выживания - состояние слабоуправляемых изменений.

Понятно, что масштабы и уровни безопасности, связанные с трудовой миграцией, будут различными для регионов находящихся в том или ином диапазоне своего функционирования.

По всем признакам регины ДФО относятся к тем региональным системам, которые функционируют в диапазоне выживания. Это связано с тем, что демографические процессы, влекущие за собой убывание потенциала труда, находятся в ситуации, когда используемые стратегии, направленные на изменение негативных тенденций не дают ощутимых результатов, в то время как негативная динамика продолжает существовать и далее.

В этой связи мы рассмотрим теоретические возможности для настройки социально-экономических фильтров рынка региона, функционирующего в диапазоне выживания.

Прежде всего, следует отметить, у регионов, находящихся в диапазоне выживания, возникают не учитываемые в системах управляемого функционирования риски. Ибо, в таких регионах каждое системное управленческое решение сопровождается необходимостью иметь стратегический запас ресурсов необходимых для продления тренда развития в связи с возникновением неблагоприятных перемен во внешней среде, объем которых у регионов, функционирующих в режиме выживания, ограничен.

Кроме того контуры обратных связей у этих регионов, как правило, слабо развиты и находятся ниже порогов чувствительности к воздействиям внешней среды, чтобы обнаружить негативные тенденции на ранних стадиях их возникновения.

Поэтому необходимым является: 1) описание теоретически возможных сценариев; 2) определение возможных угроз, возникающих в различных сферах жизнеобеспечения; 3) оценка возможных последствий от реализации

угроз: масштабы и глубина социально-экономических и демографических деформаций; 4) разработка и внедрение мониторинга с целью предупреждения развития неблагоприятных сценариев; 5) измерение параметров систем, в отношении которых могут возникнуть угрозы; 6) подготовка упреждающих воздействий для максимально возможной нейтрализации развития неблагоприятных сценариев в системах жизнеобеспечения региона.

Проведенный в предыдущих разделах анализ различных социально-экономических сфер позволяет описать системные взаимодействия, формирующие потенциал труда региона (рис.3.4).

Состояние рынка труда формируется в результате системных взаимодействий потенциала труда (выделенные доминантные его характеристики) с институтами рынка труда, образующие институциональную среду, с рынком труда (ключевая системная характеристика – конъюнктура), внешней средой (региональные факторы), миграцией (миграционные риски), социально экономические фильтры.

В результате описанного взаимодействия возникают деформации, которые можно сгруппировать в следующие основные классы: 1) человеческий капитал; 2) Механизмы регулирования рынка труда; 3) проблемные группы рынка труда; 4) структуры занятости населения; 5) потенциал труда; 6) сферы жизнеобеспечения населения; 7) миграция; 8) отношение к труду.

Все перечисленные классы деформаций, в конечном счете, детерминируют три основных типа асимметрий рынка труда, так ли иначе, связанных с *дефицитом* качества рабочей силы, его *избытком* или их одновременным существованием: *асимметрия дефицита; асимметрия обесценивания; информационная асимметрия.*

Понятно, что эта общая схема настройки СЭФ предполагает специальное подключение системообразующих институтов рынка труда. Например, когда речь идет о функционировании экономических и политико-правовых институтов, то их действия будут связаны с оказанием услуг труда в рамках негосударственных форм собственности.

| <b>Наименование</b>                                  | <b>Функции и характеристики</b>  | <b>Возможные деформации в условиях ДФО</b>  |
|--|--|---|
| <b>1.Институциональная среда рынка труда</b>         | Эффективность и качество регулирования поведением рыночных субъектов. Особенности формирования предложения рабочей силы и ее качества, связанные с результативностью реализации функций институтов   | Недопроизводство человеческого капитала. Снижение эффективности механизмов регулирования услуг труда. Деформация структуры занятости. Рост сегментов с проблемными группами рынка труда. Повышение миграционной активности. |
| <b>2.Доминантные характеристики потенциала труда</b> | Качество потенциала труда территории. Уровень стабильности населения и мобильности рабочей силы. Этно-социо-культурный баланс.   | Убыль потенциала труда, снижение его качественных характеристик. Возникновение системных диспропорций между отдельными блоками потенциала труда   |
| <b>3.Конъюнктура рынка труда.</b>                    | Соотношение между спросом и предложением, в том числе и по различным характеристикам рабочей силы. Движение спроса и предложения, их соотношение, уровень разбалансированности, продолжительность его существования  | Рост структурной, хронической и застойной безработицы. Образование сегментов рынка с дефицитом труда. Увеличение миграционной емкости региона.  |
| <b>4.Региональные факторы</b>                        | Особенность структуры человеческого и социального капитала и эффективности его использования на рынке труда. Профессиональная сегментация, уровень конкуренции на различных рыночных сегментах, корпоративная культура, своеобразие социальных сетей и их влияние на функционирование рынка труда. | Снижение мотиваций к труду, отток из региона трудовых ресурсов с более высоким профессионально-квалификационным уровнем. Развитие неформальных отношений в сфере труда. Возникновение асимметрий на рынке труда.            |
| <b>5.Миграционные риски</b>                          | Воздействие на природную среду обитания, социальную сферу, конкурентоспособность.  | Истощение природной среды обитания. Рост напряженности в социальной сфере. Повышение мобильности рабочей силы, рост конкурентоспособности в различных сегментах рынка труда.  |
| <b>6.Социально-экономические фильтры рынка труда</b> | Распределение рабочей силы в соответствии с критериями отбора. Стимулирование развитие человеческого капитала  | Развитие или снижение человеческого капитала региона. Возникновение асимметрий на рынке труда. Стимулирование изменения в «правилах игры» на рынке труда.   |

Рис.3.4.Системные взаимодействия, формирующие деформации рынка труда региона.

Кроме того институты этого типа осуществляют трудовое посредничество, информационное наполнение рынка труда о ситуациях на нем. Воздействуют на мобильность и трансакционные барьеры на рынке труда, на основе

разработки законодательных актов формулируют общие принципы, необходимые для построения моделей формирования внутреннего рынка на предприятиях региона. Разрабатывают социально-экономическую политику государственного регулирования рынка труда и ее обеспечение необходимым сопровождением.

В самом общем виде механизмы настройка социально-экономических фильтров можно представить на рис.3.5.

| Асимметрии       | Социальные институты, предупреждающие формирование асимметрий | Настройка социально-экономических фильтров (СЭФ)  |
|------------------|---|---|
| 1.Дефицита       | Системообразующие институты, образования, культура.           | Понижение мощности СЭФ; настройка локальных софитров, связанная с иммиграционным компонентом; снижение возрастных, профессионально-квалификационных, стажевых критериев.  |
| 2.Обесценивания  | Системообразующие институты, семья, культура.                 | Повышения мощности, результативности, пропускной способности СЭФ. Расширение ядра занятости. Привлечение иностранных инвестиций на льготных условиях. Перераспределение рабочей силы в сегменты с симметриями дефицита. |
| 3.Информационная | Системообразующие институты.                                  | Развитие системы информирования через средства массовой информации, использование специальных технологий, специализированных сайтов и баз данных.   |

Рис.3.5. Роль социальных институтов в настройке социально-экономических фильтров.

Подробнее функции институтов второго уровня описана нами в подразделе 1.1. Действия этих институтов, не связанные с целевым влиянием на формирование режимов функционирования СЭФ, тем не менее, оказывают косвенное воздействия на них. Например, для того, чтобы стимулировать работодателей для приема ими на работу лиц входящих в проблемные группы (инвалиды, лица старших возрастных групп, переселенных из других районов, беженцев и др.), могут использоваться различные льготы. Такие действия, применяемые в отношении определенных сегментов рынка труда, одновременно осуществляют спонтанную перенастройку локальных софитров.

Повышение уровня пенсионного обеспечения может снизить трудовую активность работников старших возрастных групп и тем самым повлиять на мощность СЭФ и барьерную наполненность ряда локальных софитров.

Механизмы настройки социально-экономических фильтров, приведенных на рис. 3.5, определяют важнейшую функцию СЭФ распределение и перераспределение рабочей силы в динамично изменяющемся производственном комплексе региона. Все приведенные там действия социальных институтов могут быть существенно дополнены влиянием не прямого действия. По существу все системные взаимодействия, приведенные на рис.3.4 являются действиями, обеспечивающие спонтанную самонастройку социальных фильтров.

Но в таком случае описанной ранее распределительной функцией, не исчерпывается та роль, которую СЭФ играют в регулировании рынка труда. Через состояние своих основных параметров СЭФ информирует социальные институты о возникающих деформациях на рынке труда и его проблемных сферах. Обеспечивая информационную наполненность контуров обратной связи эта «информационная функция СЭФ» является основой для построения мониторинга рынка труда, позволяя региональным аналитическим центрам получать данные об асимметриях рынка труда, о трендах его развития, в конечном счете, о том, какова результативность использованных региональных стратегий.

Как это следует из сделанных нами выводов в подразделе 2.1, потенциал труда региона, являющийся, с одной стороны главным источником проблемных ситуаций на рынке труда, а с другой, при использовании правильных региональных стратегий, ведущим «конструктором» механизмов их устранения, должен быть включен зону специального отслеживания и анализа.

В контексте такого вывода, в стратегию развития Дальнего Востока должны быть включены такие направления, которые позволили бы в режиме мониторинга определять следующие проблемные сферы:

- отслеживать, происходящие изменения в потенциале труда территории, формирующие асимметрии рынка труда;

- оценивать риски, создающиеся в результате возникновения асимметрий в самом потенциале труда территории;

- гибко реагировать на сигналы регионального рынка труда и его основных сегментных особенностях, о своеобразии количественных и качественных асимметрий рынка труда;

- выявлять границы изменения динамических рядов, описывающих подсистемы потенциала труда территории относительно прогнозируемых траекторий их изменений в соответствии с приоритетными сценариями развития региона;

- систематически получать информацию, позволяющую выявлять демографическую динамику и ее влияние, как на потенциал труда территории, так и на региональный рынок труда;

- исследовать трансформирующиеся условия, влияющие на формирование постоянного населения, миграционные ориентации населения, объемы и структуры миграционных трудопотоков и их воздействие на конъюнктуру рынка труда.

Эти и другие проблемные сферы должны, на наш взгляд, быть включены в числе специальных блоков в мониторинг «Рынка труда Дальнего Востока РФ».

#### **Выводы по третьей главе.**

1. Российский Дальний Восток является регионом того типа, воспроизводство населения которого на протяжении практически всей своей истории формировалось за счет миграционного прироста. Политика государства в советский период была направлена на заселение дальневосточных территорий.

Хозяйственное освоение Дальнего Востока самым тесным образом связано с широкомасштабными миграционными процессами, обусловленными необходимостью привлечения населения, как из других регионов России, так и из-за ее пределов. Миграционные процессы, происходящие сегодня на Дальнем Востоке, - проникновение нелегальных мигрантов из-за границы, этнические конфликты, территориальные споры, низкая приживаемость на-

селения и высокая миграционная подвижность имеют свои истоки еще в середине XIX – начала XX веков.

В настоящее время ситуация кардинально изменилась. Эти же миграционные потоки, которые раньше поставляли работников на Дальний Восток, сейчас «уносят» трудовой потенциал из него в другие регионы России. В миграционном обмене Российский Дальний Восток «проигрывает» всем субъектам Российской Федерации. Отмечая эту проблемную ситуацию, многие исследователи сходятся в том, что снижение чувствительности социально-экономических фильтров в отношении включения иностранной рабочей силы на рынки труда территорий российского Дальнего Востока, будет способствовать частичному устранению возникающих «провалов» в потенциале труда

2. В связи с этим возникает задача оценки того, какими параметрами должны характеризоваться социально-экономические фильтры рынка труда дальневосточных территорий, чтобы противодействовать деформирующим воздействиям трудовой миграции, в том числе и иностранной рабочей силы.

Трудовая иммиграция, через трансграничные потоки переносит не только рабочую силу, и даже не только человеческий капитал, несмотря на то, что это составляет ее ключевую характеристику. Одновременно с носителем этих качеств, человеком, на территории других регионов переносятся социальные ценности, отношения, культурные традиции, в конечном счете, переносится кусочек другого социума.

Для получения репрезентативных оценок миграционных процессов необходимо учитывать этот феномен трудовой миграции, который будет сказываться как на формировании факторов привлечения и выталкивания иммигрантов на любую территорию, так и на результативности их закрепления.

3. Проведенный анализ процессов трудовой иммиграции на российском Дальнем Востоке позволил получить следующие результаты:

3.1. Конкуренентоспособность трудовой иммиграции в условиях высокой региональной нестабильности – это в первую очередь конкурентоспособ-

ность мотиваций к труду, т.е. степень выраженности желаний иметь работу, находящуюся во внешней периферии рынка труда.

3.2. Всякий регион содержит в себе не только некоторую объективную потребность в привлечении труда из других территорий, в том числе из международного рынка, но в нем существуют на каждый временной интервал и определенные граничные возможности, превышение которых ведет к снижению социально-экономической устойчивости его функционирования и повышению рисков.

3.3. Для оценки миграционной емкости нами было использовано понятие «миграционный потенциал труда». Его применение позволило сформулировать гипотезу о том, что чем ниже результативность трудовой миграции (ее стабилизация), тем выше уровень реализации (исчерпания) МТП территории в заданных условиях. В последующем эта гипотеза нашла свое подтверждение.

3.4. Более высокий уровень конкурентоспособности иностранной рабочей силы в сравнение с местной рабочей силой придает дополнительный импульс существующей высокой мобильности на дальневосточном рынке труда. Как следствие, через спонтанные рыночные механизмы, значения параметров СЭФ устремляются к своим нижним границам. Таким образом, те асимметрии рынка труда, которые нами были выявлены в предыдущей главе - *обесценивания и дефицита*, находятся под дополнительным деформирующим воздействием иммиграционного компонента рынка труда региона.

4. О настройке социально-экономических фильтров может идти речь только в контексте понимания того, что процессы управления рынком труда являются стохастическими и ограниченными с точки зрения решения поставленных целей и задач.

5. Иммиграционная емкость, потенциал труда, институциональная среда и собственно рынок труда (через сложившуюся конъюнктуру) определяют основные параметры социально-экономических фильтров. В результате формируется вполне определенный стабильный режим функционирования рынка

труда как интегрального социально-экономического фильтра. Но эта стабильность носит временный (в некоторых граничных интервалах) характер.

6. Устойчивость региона тем выше, чем меньше он зависит от внешних факторов. И напротив, чем более высокой является зависимость региона от факторов внешней среды, тем в большей степени формируются отрицательные обратные связи, которые могут деформировать СЭФ и тем самым смещать региональную систему в область неравновесных состояний. Рынок труда, как интегральный социально-экономический фильтр находится на пересечении огромнейшего числа сложных, неравновесных, противоречивых процессов, системных взаимодействий, которые, в конечном счете, создают множество возможных исходов функционирования. Сам рынок формирует множество автокорреляционных контуров, которые влияя на отмеченные факторы внешней среды, в какой-то степени изменяя их, погружается в нестабильность, одновременно с которой включается в пространство рисков.

7. По всем признакам регины ДФО относятся к тем региональным системам, которые функционируют в диапазоне выживания. Это связано с тем, что демографические процессы, влекущие за собой убывание потенциала труда, находятся в ситуации, когда используемые стратегии, направленные на изменение негативных тенденций не дают ощутимых результатов, в то время как негативная динамика продолжает существовать и далее.

8. Состояние рынка труда формируется в результате системных взаимодействий потенциала труда (выделенные доминантные его характеристики) с институтами рынка труда, образующие институциональную среду, с рынком труда (ключевая системная характеристика – конъюнктура), внешней средой (региональные факторы), миграцией (миграционные риски), социально-экономические фильтры.

В результате описанного взаимодействия возникают деформации, которые можно сгруппировать в следующие основные классы: 1) человеческий капитал; 2) Механизмы регулирования рынка труда; 3) проблемные группы

рынка труда; 4) структуры занятости населения; 5) потенциал труда; 6) сферы жизнеобеспечения населения; 7) миграция; 8) отношение к труду.

9. Все перечисленные классы деформаций, в конечном счете, детерминируют три основных типа асимметрий рынка труда, так ли иначе, связанных с *дефицитом* качества рабочей силы, его *избытком* или их одновременным существованием: *асимметрия дефицита*; *асимметрия обесценивания*; *информационная асимметрия*.

В главе описаны прямые действия социальных институтов по настройке СЭФ. А, кроме того обосновано, что большинство этих институтов, не связанные с целевым влиянием на формирование режимов функционирования СЭФ, тем не менее, оказывают косвенное воздействия на них.

10. Только перераспределительной функцией, не исчерпывается та роль, которую СЭФ играет в регулировании рынка труда. Через состояние своих основных параметров СЭФ информирует социальные институты о возникающих деформациях на рынке труда и его проблемных сферах. Обеспечивая информационную наполненность контуров обратной связи эта «информационная функция СЭФ» является основой для построения мониторинга рынка труда, позволяя региональному аналитическому центру получать данные об асимметриях рынка труда, о трендах его развития, о том, какова результативность использованных региональных стратегий.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Институциональная трактовка рынка определяет его как совокупность отношений, включающих всю систему условий, факторов, институтов, по поводу реализации интересов работников, стремящихся получить работу, и работодателей, предъявляющих спрос на рабочую силу под конкретные рабочие места. Значительную роль в формировании рынка труда с позиций институционального подхода играет институциональная среда рынка труда и региональные факторы.

Институциональная среда рынка труда региона не является простым набором институтов, а сама представляет собой институт особого рода. Интегральная функция институциональной среды состоит в том, в результате упорядочивания действия институтов определяются основные направления перемещения рабочей силы (*социально-экономическая фильтрация*) на рынке труда, формирующем при этом сложную систему взаимосвязей и взаимоотношений между рыночными субъектами и организациями, входящие в рыночную среду и активно влияющие на рынок.

Рынок труда, как социальный институт можно рассматривать как некий интегральный социально-экономический фильтр, осуществляющий профессиональные перемещения и, тем самым формирующим направления и структуру трудовой мобильности. Социально-экономический фильтр может быть охарактеризован следующими основными показателями, введенными нами для характеристики симметрий и асимметрий на рынке труда - мощность, надежность, результативность (эффективность), технологическая (институциональная) сложность, границы применимости.

Регион, будучи сложной, открытой, слабоструктурированной системой, характеризующейся наличием большого числа связей, часто формирующихся в условиях неопределенности и неоднозначности, воздействует на характеристики рынка труда как социально-экономического фильтра.

На основе проведенного анализа в работе были выявлены особенности рынка труда российского Дальнего Востока, которые определяют особые вариации основных показателей социально-экономических фильтров:

- низкий уровень *коэффициентов мощности* ( $M_i$ ) локальных фильтров, что свидетельствует о включенности в социальные фильтры минимального набора исключительно формальных признаков;

- низкая *результативность* социально-экономических фильтров ( $R_i$ ), что означает стремление «*пропускной способности*» фильтра к своим максимальным значениям.

- минимальные величины *коэффициента напряженности* и низкий *уровень сложности* социально-экономических фильтров, что свидетельствует об их значительной деформации.

Выявленные смещения параметров социально-экономических фильтров к своим нижним границам позволяет сделать вывод о том, что на рынке труда российского Дальнего Востока существуют сбои в его функционировании и наличии асимметрий, что обосновывает необходимость их специального рассмотрения.

При анализе внешней среды рынка труда российского Дальнего Востока было выявлено:

- сложившийся тренд снижения численности населения в дальневосточных регионах практически остается неизменным, а ключевая демографическая проблема состоит в том, что негативные тенденции носят устойчивый характер, а процесс убыли населения с каждым годом набирает все большую скорость;

- радикальное сокращение численности населения в ДФО снижает его трудовой потенциал и формирует изменения в конъюнктуре рынка труда – происходит накопление дефицита труда;

- количественные характеристики конъюнктуры рынков труда ДФО позволили выявить две полярных асимметрии – дефицита и обесценивания.

Современное образование как элемент демографической системы в условиях Дальнего Востока активно влияет на формирование качественных и прежде всего профессионально-квалификационных диспропорций на рынке труда, содержит в себе негативный импульс разбалансированности подсистем потенциала труда территории.

Хозяйственное освоение Дальнего Востока самым тесным образом связано с широкомасштабными миграционными процессами, обусловленными необходимостью привлечения населения, как из других регионов России, так и из-за ее пределов. Миграционные процессы, происходящие сегодня на Дальнем Востоке, - проникновение нелегальных мигрантов из-за границы, этнические конфликты, территориальные споры, низкая приживаемость населения и высокая миграционная подвижность имеют свои истоки еще в середине XIX – начала XX веков.

Проведенный анализ процессов трудовой иммиграции на российском Дальнем Востоке позволил выявить, что, во-первых, конкурентоспособность трудовой иммиграции в условиях высокой региональной нестабильности – это конкурентоспособность мотиваций к труду, т.е. степень выраженности желаний иметь работу, находящуюся во внешней периферии рынка труда.

И, во-вторых, более высокий уровень конкурентоспособности иностранной рабочей силе в сравнении с местной рабочей силой придает дополнительный импульс существующей высокой мобильности на дальневосточном рынке труда. Как следствие, через спонтанные рыночные механизмы, значения параметров СЭФ устремляются к своим нижним границам. Таким образом, основные асимметрии рынка труда (обесценивания и дефицита) находятся под дополнительным деформирующим воздействием иммиграционного компонента рынка труда региона.

О настройке социально-экономических фильтров может идти речь только в контексте понимания того, что процессы управления рынком труда являются стохастическими и ограниченными с точки зрения решения поставленных целей и задач.

Устойчивость региона тем выше, чем меньше он зависит от внешних факторов. Сам рынок формирует множество автокорреляционных контуров, которые влияя на факторы внешней среды, в какой-то степени изменяя их, погружается в нестабильность, одновременно с которой включается в пространство рисков.

По всем признакам регионы ДФО относятся к региональным системам, которые функционируют в диапазоне выживания. Это связано с тем, что демографические процессы, влекущие за собой убывание потенциала труда, находятся в ситуации, когда используемые стратегии, направленные на изменение негативных тенденций не дают ощутимых результатов, в то время как негативная динамика продолжает существовать и далее.

В результате системного взаимодействия возникают деформации, которые можно сгруппировать в следующие основные классы: 1) человеческий капитал; 2) Механизмы регулирования рынка труда; 3) проблемные группы рынка труда; 4) структуры занятости населения; 5) потенциал труда; 6) сферы жизнеобеспечения населения; 7) миграция; 8) отношение к труду.

Все перечисленные классы деформаций, в конечном счете, детерминируют три основных типа асимметрий рынка труда, так ли иначе, связанных с *дефицитом* качества рабочей силы, его *избытком* или их одновременным существованием: *асимметрия дефицита*; *асимметрия обесценивания*; *информационная асимметрия*.

Только распределительной функцией, не исчерпывается та роль, которую СЭФ играет в регулировании рынка труда. Через состояние своих основных параметров СЭФ подает сигналы социальным институтам о возникающих деформаций на рынке труда и его проблемных сферах. Обеспечивая информационную наполненность контуров обратной связи эта «информационная функция СЭФ» является основой для построения мониторинга рынка труда, позволяя региональным аналитическим центрам получать данные об асимметриях рынка труда, о трендах его развития, в конечном счете, о том, какова результативность использованных региональных стратегий.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аверьянов, Ю.Т. Региональные аспекты формирования рыночной модели занятости населения / Ю.Т. Аверьянов, И.В. Калашникова. - Владивосток: ДВГТУ, 2005. - 404 с.
2. Авдеева, Т.Т. Институты и инструменты управления развитием местного сообщества / Т.Т. Авдеева // Муниципальный мир.- 1999. - № 5. - С.46-53.
3. Агабекян Р.Л. Институциональная среда рынка труда. – М.:ИНФРА-М, 2010. – 533 с.
4. Агабекян Р.Л., Баяндурян Г.Л. Институциональная экономика: бизнес и занятость: учебное пособие. – М.: Инфра-М, 2010. – 453 с.
5. Агапова И.И. Институциональная экономика. – М.: Магистр, 2009. – 527 с.
6. Анализ демографической ситуации: тенденции и последствия / [Электронный ресурс] // Демография.ру.- Режим доступа: <http://www.demographia.ru>.
7. Ананьев, А. Новые процессы в занятости населения в условиях перехода к рыночной экономике / А. Ананьев // Вопросы экономики. – 1995. -№ 5. - С. 28-32.
8. Андрюнин, А. В. Взаимодействие региональных рынков труда: опыт анализа и прогнозирования движения населения и рабочей силы / А.В. Андрюнин, А.Г. Коровкин, К.В. Парбузин // Проблемы прогнозирования. – 2002. - № 2. - С. 97-109.
9. Барсукова, С.Ю. Формальное и неформальное трудоустройство: парадоксальное сходство на фоне очевидного различия / С. Барсукова // СоцИс. - 2003.- №7. - С. 3-25.
10. Безработица в Хабаровском крае: аналитическая записка / Хабстат. – Хабаровск, 2007. - 25 с.
11. Безруков, И.С. Дальний Восток на пути к рынку труда / И.С. Безруков. – Владивосток: ДВГТУ; ВГУЭС, 1999. - 315с.

12. Беккер, Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории / Г.С. Беккер. - М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.

13. Бережная, И.В. Теоретические аспекты определения социально-экономической структуры региона / И.В.Бережная, О.Д. Захарова // Культура народов Причерноморья. - 2002. - № 50. - С. 70-74.

14. Бондаренко, Н. «Дефицит квалификации персонала»: требования работодателей и возможности и ограничения системы профобразования /Н. Бондаренко // Вестник общественного мнения. –2006. - №6. - С. 37-45.

15. Быстрицкий, С.П. Российско-китайское приграничное сотрудничество: проблемы и перспективы развития / С.П. Быстрицкий, В.К. Заусаев // Тез. докл. междунар.конф. «Россия и Китай на дальневосточных рубежах. Исторический опыт освоения Дальнего Востока». - Благовещенск: Изд-во АмГУ, 2001.- С.342-346.

16. Быстрицкий, С.П. Дальний Восток на пороге XXI века (концептуальные вопросы социально-экономического развития) / С.П. Быстрицкий, В.К. Заусаев, М.И. Леденев. - Хабаровск, 2000.

17. Ван Гиг, Джон. Прикладная общая теория систем. В 2-х книгах. Кн. 1. / Дж. Ван Гиг. – М.: Мир, 1981. – 336 с.

18. Васильева Е.Э. Институционализм как альтернатива неоклассической и марксистской экономической теории // Квартальный бюллетень клуба экономистов. Выпуск 4, Европейский гуманитарный университет, 2000

19. Вольчик В.В. Лекции по институциональной экономике [Электронный ресурс], режим доступа: <http://ie.boom.ru/lec>

20. Возрастно-половой состав населения, состояние в браке, уровень образования по регионам Дальневосточного Федерального округа. Итоги Всероссийской переписи населения 2002 года: стат.сб. / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Приморскому краю. – Владивосток, 2005. – 216 с.

21. Галичанин, Е.Н. Основные положения федеральной программы «Дальний Восток» / Е.Н.Галичанин // Тез. докл. междунар.науч.конф. «Экономическое развитие и международное сотрудничество на Дальнем Востоке». - Хабаровск: ДВО РАН, 1996. - С.10-15.

22. Ганич, Я.В. Системные диспропорции в конъюнктуре рынка труда территории с экономикой ресурсного типа (на примере Камчатской области Р.Ф.: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 /Я.В. Ганич: ДВГУПС. - Хабаровск: ДВГУПС, 2004. - 23 с.

23. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда: учебник для вузов / Б.М.генкин. - М.: НОРМА, 2001. - 448 с.

24. Гимпельсон, В.Е. Дефицит квалификации и навыков на рынке труда: недостаток предложения, ограничения спроса или ложные сигналы работодателей? - препринт / В.Е. Гимпельсон. - М.: ГУ ВШЭ, 2004. - 36 с.

25. Гимпельсон, В.Е. Трудовые ресурсы промышленности: дефицит или избыток? [Электронный ресурс] / В.Е. Гимпельсон, В.Е. Капелюшников, Р.А. Лукьянова. // Демоскопweekly.- Режим доступа: <http://www.demoskore.ru/>.

26. Гимпельсон В. Политическая экономия дерегулирования занятости // Вопросы экономики. – 2009. - №4. – с. 11-13.

27. Гордон, Л.А., Социальные эффекты и структура безработицы в России / Л.А. Гордон. Э.В. Клопов // СоцИс.- 2000.- № 1.- С. 45-54.

28. Гусаков, М. Формирование потенциала инновационного развития / М. Гусаков // Экономист.- 2000.- № 2. - С. 33-38.

29. Дальний Восток и Забайкалье. Программа экономического и социального развития Дальнего Востока и Забайкалья до 2010 года / Под ред. П.А. Минакира. - М.: Экономика, 2002.- 434 с.

30. Дальний Восток России: экономический потенциал / Под ред. П.А. Минакира, Н.К. Михеевой. - Владивосток: Дальнаука, 1999, - 594 с.

31. Демографическая и семейная политика: заблуждения, мифы и истина. / Июнь 2006 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.KM.RU>.

32. Демографическая ситуация и формирование общего рынка труда государств – участников СНГ: Аналит. доклад / Рыбкин О.Е. [и др.]. – М.: «Финстатинформ» - 2001.- 191 с.
33. Демографический ежегодник России / Госкомстат России. - М.: Госкомстат, 2002.
34. Демографический ежегодник России. 2010. Стат. сб. / Росстат. М., 2010. С.93-94.
35. Добреньков В.Д., Кравченко А.И. Фундаментальная социология в 15 том. / В.Д. Добреньков, А..И.Кравченко, Т.12: Экономика и труд. - М.: ИНФРА-М, 2007, С.580.
36. Дуглас С. Норт. Пять тезисов об институциональных изменениях // Квартальный бюллетень клуба экономистов. Выпуск 4, Европейский гуманитарный университет, 2000, С. 10-3211.
37. Дюженкова, Н. В. Управление экономической безопасностью региона в современной России: автореф. дисс. ... канд. эк. наук / Н.В. Дюженкова. - М., 2002. – 16 с.
38. Жулина Е.Г. Экономика труда. Курс лекций. – М.: Экзамен, 2007. – 239 с.
39. Закон РФ «О занятости населения Российской Федерации» от 27.12.2009 N 367-ФЗ.
40. Епіфанов, А.О., Регіональна економіка. Друге видання / А.О. Епіфанов, І.В.Сало. - К.: Наукова думка, 2000. – 343 с.
41. Источники средств к существованию и экономическая активность населения по регионам Дальневосточного Федерального округа. Итоги Всероссийской переписи населения 2002 года: стат. сб. / Сахалин: Сахалинстат, 2005. – 198 с.
42. Исхаков, К. Нужно сделать Дальний Восток привлекательным / К. Исхаков [Электронный ресурс] // Февраль 2006.- Режим доступа: [http:// www.strana.ru](http://www.strana.ru).

43. Ишаев, В. И. Концепция развития Дальнего Востока России / В.И. Ишаев.- Хабаровск: Приамурское географическое общество, 2001.- 24 с.

44. Ишаев, В. И. Дальний Восток России: реальность и возможности экономического развития / В.И. Ишаев, П.А. Минакир. - Хабаровск: ДВО РАН, 1998. -140 с.

45. Казначеев, В.П. Экология человека, проблемы и перспективы / В.П. Казначеев // Экология человека. Основные проблемы. - М.: Наука, 1988. - С.9-32.

46. Какой рынок труда нужен российской экономике?: Перспективы реформирования трудовых отношений: Сборник статей (сост. Капелюшников Р.). – М.: ОГИ, 2003. – 247 с.

47. Калашникова, И.В. Формирование эффективной занятости населения в регионах Дальнего Востока России: автореферат дисс. ... докт. эк. наук. - Хабаровск: ДВГУПС, 2004.- 39 с.

48. Калашникова, И. В. Труд и трудовые отношения /И.В. Калашникова, В.Г, Мысник, О.В. Кузнецова. - Хабаровск: ДВГУПС, 1998.

49. Калинин, Э. Концепция постклассической экономической рациональности / Э Калинин, Е. Чиркова // Вопросы экономики.- 1998.- № 5.

50. Капелюшников Р. И., Гимпельсон В. Е. Трудовой кодекс: изменяет ли он поведение предприятий? Препринт WP/2004/03. – М.: ГУ ВШЭ, 2004. – с. 4-7.

51. Капелюшников, Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации / Р.И. Капелюшников. – М.: ГУ ВШЭ, 2001.-309 с.

52. Капелюшников, Р. И. Российская модель рынка труда: что впереди?/ Р.И. Капелюшников // Вопросы экономики.- 2003.- № 4.- С. 89-93.

53. Капелюшников, Р.И. Структура российской рабочей силы: особенности и динамика / Р.И. Капелюшников [Электронный ресурс] // Вопросы экономики.- 2006.- №10.- Режим доступа: [http://www.vopreco.ru/rus/archive.files/n10\\_2006.html](http://www.vopreco.ru/rus/archive.files/n10_2006.html).

54. Капелюшников, Р. Ценится ли на российском рынке человеческий капитал? / Р. Капелюшников [Электронный ресурс] // Демоскопweekly.- Режим доступа: <http://www.demoscope.ru/weekly/2005/0193/tema01.php>.

55. Кашепов, А. Факторы, детерминирующие занятость россиян / А. Кашепов, С. Утинова [Электронный ресурс] // Человек и труд.- 2003. - № 2.- Режим доступа: <http://www.chelt.ru/2003/1-03/job1-3.html>.

56. Кириченко О., Кудюкин П. Правовое регулирование на российском рынке труда // Вопросы экономики. – 2009. - №9. – с. 17-18.

57. Кирсанов, К.А. Теория труда: учебное пособие / К.А. Кирсанов, В.П. Буянов, Л.М. Михайлов - М.: Экзамен, 2003.- 416 с.

58. Киян, Л.П. Маркетинг рынка труда / Л.П.Киян. Воронеж: Изд-во Воронеж. Ун-та, 1995.-96 с.

59. Козлова, О.А., Бедрина Е.Б. Методологические аспекты анализа функционирования трудового потенциала / О.А. Козлова, Е.Б. Бедрина. – Екатеринбург, 1999.

60. Клейнер Г. Б. Эволюция институциональных систем. М.: ИНФРА-М, 2004. – 324 с.

61. Колосова, Р.П. Трудовой потенциал промышленности / Р.П. Колосова – М.: МГУ, 1987.- 162 с.

62. Корнейчук Б.В. Институциональная экономика. – М.: Гардарики, 2007. – 422 с.

63. Коровкин, А. Дихотомия "дефицит-безработица" на российском рынке труда [Электронный ресурс]/ А. Коровкин // Демоскопweekly. - Режим доступа: <http://www.demoscope.ru/weekly/2007/0277/analit03.php>.

64. Костин, Л.А. Российский рынок труда. Вопросы теории, истории, практики / Л.А.Костин. - М.: Изд-во «Экономика», 1998.

65. Костин, Л.А. Рынок труда и теория занятости / Л.А. Костин, Г.М. Зущина, Р.М. Султанова. – М., 1997.

66. Крайнюченко, И.В. Системное мировоззрение. Теория и анализ: учебник / И.В. Крайнюченко, В.П. Попов.- Пятигорск: ИНЭУ, 2005.- 218 с.

67. Красильникова, М. Работодатели о современном состоянии рабочей силы и профессиональном образовании / М. Красильникова // Вестник общественного мнения.- 2005.- №3.- С. 59-69.

68. Кузьмин, С.А. Рыночная экономика и труд / С.А. Кузьмин. – М.: Наука, 1993.- 144 с.

69. Кузьминов Я.И., Юдкевич М.М. Институциональная экономика: Курс лекций. - М.: МФТИ, 2002. – 532 с.

70. Ларин, А. Посланцы Поднебесной на Дальнем Востоке России / А. Ларин [Электронный ресурс] // Демоскопweekly.- Режим доступа: <http://www.demoscope.ru/weekly/2002/069/analit04.php>.

71. Лексин, В. Депрессивные территории: прежние проблемы и новые варианты их решения / В. Лексин, А. Швецов // Российский экономический журнал.- 2001.- №3. - С. 35-63.

72. Леонтьев, В. Экономические эссе. Теории, исследования, факты и политика / В.Леонтьев. - М.: Политиздат, 1990. – 416 с.

73. Лисовик, Б.С. Труд и рынок / Б.С.Лисовик. – СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1991.

74. Ломакин, В.К. Мировая экономика: учебник для ВУЗов / В.К. Ломакин. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005.- 735 с.

75. Лопатш, В. А. Русский толковый словарь. Изд. 7-е, испр. и доп. / В.А.Лопатш, Л. Е. Лопатина. - М.: Рус. яз., 2001. - 882 с.

76. Лютенс, Ф. Организационное поведение /Ф.Лютенс. Пер. с англ. 7-го изд. - М.: ИНФА-М, 1999. - 692 с.

77. Львов Д.С. Введение в институциональную экономику. – М.: Экономика, 2005. - 284 с.

78. Мазин А.Л. Экономика труда. – М.: Финансы и статистика, 2009. – с. 425 с.

79. Малева, Т. Российский рынок труда и политика занятости: парадигмы и парадоксы / Т.Малева [Электронный ресурс] // Государственная корпора-

тивная политика занятости. - М.: Московский центр Карнеги, 1998.- Режим доступа: <http://www.carnegie.ru/ru/pubs/books/volume/26589810tm-01tm.pdf>.

80. Мамаева Л.Н. Институциональная экономика. Курс лекций. – М.: Дашков и Ко. – 2008. – 531 с.

81. Матейко, А. Условия технического труда /А. Матейко. - М., 1970.

82. Машукова, Н. Человеческий фактор на весах экономики: В чем суть концепции национальной системы управления качеством рабочей силы / Н. Машукова // Служба кадров. - 2002. - № 1. - С. 30-36.

83. Михнева, С.Г. Рынок труда: методологические и теоретические основы познания (системно-эволюционный подход) / С.Г. Михнева // Экономический журнал.- 2003.- №6.- С.73-101.

84. Московская, А. Качественные и количественные сдвиги в сфере занятости / А. Московская, В. Московская // Вопросы экономики. – 2000.- № 11. - С. 114-127.

85. Московская, А.А. Стереотипы или конкуренция? (Анализ некоторых гендерных предпочтений работодателей) / А.А. Московская // Социологические исследования.-2002.- №3.- С. 52-61.

86. Мотрич, Е.Л. Ситуация на рынке труда Дальнего Востока России: какой путь выбрать? / Е.Л. Мотрич // Наука и природа Дальнего Востока. - 2004. - №1.- С.60-67.

87. Мотрич, Е. Л. Население Дальнего Востока России / Е.Л. Мотрич. - Владивосток-Хабаровск: ДВО РАН, 2006. – 224 с.

88. Мясников, В. Дальний Восток России: миграционная политика / В. Мясников // Миграция. -1996. - № 1.

89. Нестеренко А.Н. Экономика и институциональная теория. – М.: Едиториал УРСС, 2002. – 432 с.

90. Новиков М.В. Государственное регулирование экономики: Конспект лекций. - Таганрог: ТРТУ, 2000. – 420 с.

91. Одинцова М.И. Институциональная экономика. – М.: Издательский дом Государственного университета - Высшей школы экономики, 2009. – 391 с.

92. Осипова, Е. Теоретические основы и анализ налоговой системы России / Е. Осипова, С. Осипов // Вестник Хабаровской государственной академии экономики и права.- 2000.- № 1.

93. Одегов, Ю.Г. Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования / Ю.Г. Одегов, В.Б. Бычин, К.Л. Андреев. - Саратов: Изд-во Саратовск. Ун-та, 1991.- 176 с.

94. Обследование населения по проблемам занятости. 2005 / Госкомстат России. – М., 2005. – 354 с.

95. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений. Изд. 4-е, доп. / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. - М.: Азбуковник, 1999. - 944 с.

96. Окул, И. Политика заселения Дальнего Востока и миграционное движение его населения (история вопроса) / И. Окул // Демографическое развитие Дальнего Востока и формирование его трудового потенциала. - Владивосток, 1991.- С. 113-119.

97. Олейник А.Н. Институциональная экономика. М.: ГУ-ВШЭ, 2004. – 392 с.

98. Основные показатели социально-экономического положения регионов Дальневосточного Федерального округа в январе-ноябре 2005 года: Стат. бюллетень / Хабстат.- Хабаровск, 2005. - 175 с.

99. Основные показатели социально-экономического положения регионов ДФО в январе – декабре 2005 года: Статистический бюллетень / Хабстат.- Хабаровск, 2006. - 177 с.

100. О' Шонесси, Дж. Конкурентный маркетинг: стратегический подход / Дж. О Шонесси. - СПб: Питер, 2001. - 864 с.

101. Панкратова, Л. Международная миграция на Дальнем Востоке: трансформация потоков и основные тенденции / Л. Панкратова // Междуна-

родная миграция населения. Россия и современный мир. - М.: ИАКС-ПРЕСС, 2004. Вып.12. - С.50-66.

102. Панкратов, А.С. Трудовой потенциал: социально-экономические аспекты управление процессом его воспроизводства / А.С. Панкратов // Вестник московского университета. Серия 18. Социология и политология. – 1999.– № 32. – С. 72-86.

103. Перова, И. Дополнительная занятость: масштабы, структура, характер / И. Перова // Экономические и социальные перемены. Мониторинг общественного мнения.- 1999.- №4.- С. 24-30.

104. Поланьи, К. Саморегулирующийся рынок и фиктивные товары: труд, земля и деньги / К. Поланьи // THESIS. 1993. Вып.2.

105. Полетаев, А.В. Образование и рынок труда: доклад / А.В. Полетаев. Под общ.ред. проф. С.Н. Бобылева. - М.: Весь мир, 2004. - С. 83-93.

106. Полетаев, А.В. Занятость россиян по возрасту и полу [Электронный ресурс] / А.В.Полетаев // Демоскопweekly.- Режим доступа: <http://www.demoskore.ru/2004/0149/tema01.php>.

107. Попазова О.А. Экономика труда. – М.: Вектор, 2005. – 374 с.

108. Попов, А. Предложение и спрос на рынке труда в РФ: количественная оценка / А.Попов // Вопросы статистики.- 1995.- № 6. - С. 11-13.

109. Попова, И.П. «Вытесняющая» вторичная занятость (специалисты депрессивных предприятий) / И.П. Попова // СоцИс.- 2002.- № 10. С. 57-66.

110. Предположительная численность населения Российской Федерации до 2016 года. - М.: Госкомстат РФ,2001.

111. Радаев, В.В. Экономическая социология: учеб. пособие / В.В. Радаев. - М.: Аспект-Пресс, 2005. – 602 с.

112. Радаев В.В. Современные экономико-социологические концепции рынка // Экономическая социология. Т. 9. № 1. Январь 2008

113. Регионы дальневосточного федерального округа на рубеже 2000 года.- Хабаровск: Крайстат, 2000.

114. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2004: стат. сб./ Росстат. - М, 2004.- 966 с.
115. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2010.
116. Российский Дальний Восток и Северо-Восточная Азия. - М.: Эдиториал УРСС, 1998. – 246 с.
117. Россия в цифрах 2009. – 525 с.
118. Рыбаковский, Л.Л. Миграция населения. Три стадии миграционного процесса /Л.Л.Рыбаковский.- М., 2001.
119. Рябкова, В.А., Бардюк В.В. Состояние здоровья населения, проживающего на территории с использованием воды и биоресурсов Амура: материалы форума / В.А. Рябкова, В.В. Бардюк // Дальневосточный международный экономический форум. В 8 т. Т.2. Проблемы народонаселения. – Хабаровск: ТОГУ, 2006. – С.163-173.
120. Саградов, А.А. Экономическая демография: Учебное пособие / А.А. Саградов. - М.: ИНФРА-М, 2005.- 256 с.
121. Сакс Д., Ларрен Ф. Макроэкономика. Глобальный подход. М., 1997.
122. Саруханов, Э.Э. Маркетинг рабочей силы: социально-экономический анализ / Э.Э. Саруханов, Сотникова С.И.- СПб.: СПбУЭФ, 1995.
123. Серова, Е.В. Сельская бедность и сельское развитие в России / Е.В. Серова [и др.] - М.: ИЭПП, 2004.- 50 с.
124. Скоробогатов А.С. Институциональная экономика. Курс лекций. СПб.: ГУ-ВШЭ, 2006. – 382 с.
125. Смирнов, С. Методы оценки государственной политики занятости /С. Смирнов // Вопросы статистики.- 1998.- № 4.- С. 8-10.
126. Советский энциклопедический словарь / под ред. А.М. Прохорова.- 4 изд, доп. и перераб. - М.: Сов. энциклопедия, 1987. - 1600 с.
127. Современный словарь иностранных слов. - М: Рус. яз., 1993. - 740 с.
128. Сорокина, Н.П. Всероссийский мониторинг социально-трудовой сферы. Информационно-аналитические материалы по итогам 2003 года. / Н.П. Сорокина [и др.]- М.: Социономия, 2004.- С. 143-186.

129. Сосновская, Л.Н. Рынок труда: формирование, функционирование, регулирование: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. / Л.Н. Сосновская. - СПб, 1993. -39 с.

130. Стаканова, О.В. О структуре трудового потенциала / О.В. Стаканова // СоцИс.- 1981.- №2.

131. Социально-экономическое положение федеральных округов - 2011г. Федеральная служба государственной статистики

132. Социальный атлас регионов России [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://atlas.socpol.ru>.

133. Сухарев О. С. Институциональная теория и экономическая политика. Кн. 1: Институциональная теория. Методологический эскиз. М.: ИЭРАН, 2001. – 533 с.

134. Тарушкин А.Б. Институциональная экономика. Учебное пособие. – СПб: Питер, 2004. – 372 с.

135. Тенденции демографического развития Хабаровского края: аналитическая записка. / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Хабаровскому краю - г. Хабаровск 2007 г.-18 с.

136. Тихонова, Э. Н. Проблемы асимметричности на рынке труда: институциональный подход / Э.Н. Тихонова [Электронный ресурс] // Вестник СПбГУ. Сер. 5.- 2006.- Режим доступа: <http://w3.econ.spb.ru>.

137. Топилин А.В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития. – М.: Экономика, 2004. – 273 с.

138. Трауни Э. Экономическое поведение и институты. М.: Дело,2001. – 372 с.

139. Трофимов, Е. А. Миграция и региональный рынок труда / Е. А. Трофимов. СПб.: Изд-во С.-Пб. ун-та экономики и финансов, 1996. - 175 с.

140. Трубин, В.В. Исторический опыт миграционной политики России. Миграционная ситуация на Дальнем Востоке и политика России. [Электронный ресурс] / В.В. Трубин. 1996. – Режим доступа: <http://www.carnegie.ru>.

141. Труд и занятость в России. 2011: Стат.сб./Росстат – ТМ., 2011. – 637 с.
142. Труды IV Хабаровского съезда созванного Приамурским Генерал-Губернатором Д.Н. Суботиним. - Хабаровск, 1903.
143. Тянь Чжан. Китайцы в эмиграции // Россия и АТР. - 1994. -№ 2. - С. 82.
144. Удальцова, М.В. Социально-трудовые ожидания незанятых людей и их отношение к самостоятельной занятости / М.В. Удальцова, Н.М. Воловская, Л.К. Плюснина // СоцИс. –2003.- № 7.- С. 18-25.
145. Уильямсон О.И. Экономические институты капитализма. Фирмы, рынки, «отношенческая» контракция. Санкт Петербург: Лениздат, CEV Press, 1996 - 702 с.
146. Фишер, С. Экономика / С.Фишер, Р.Дорнбуш, Р.Шмалензи. - М.: Дело ЛТД, 1993. - 829 с.
147. Формирование общества, основанного на знаниях: Новые задачи высшей школы: Пер. с англ. - М.: Весь мир, 2003, С.8.
148. Хабаровск: стат.бюлл. / Хабкомстат. – Хабаровск, 2004.
149. Хайруллина, Ю.Р. Ценности в сфере труда: особенности и факторы (на материалах республики Татарстан) / Ю.Р. Хайрулина // СоцИс.-2003.- № 5.- С. 84-88.
150. Хейне, П. Экономический образ мышления / П.Хейне. - М.: Дело, 1993.
151. Ходжсон, Д. Социально-экономические последствия прогресса знаний и нарастания сложности / Д. Ходжсон // Вопросы экономики.- 2001.- № 8. - С.32-45.
152. Чайковская, Н. Трудовая мотивация работников промышленности: структура и динамика / Н. Чайковская, Я. Эйдельман // Общество и экономика.-2000.- № 11 (12).- С. 104-117.

153. Чернышев, С.А. Социальные отклонения: старые и новые проблемы в период преобразования общества: ежегодник РПО «Психология и практика». Т.4. / С.А. Чернышев // Ярославль, 1998. – Вып. 5.- С.411- 416.

154. Численность и размещение населения. Итоги Всероссийской переписи населения / Госкомстат РФ.- М.: ИИЦ «Статистика России», 2004. Т.1.

155. Численность и размещение населения по регионам Дальневосточного федерального округа. Итоги Всероссийской переписи населения 2002 года: стат.сб. / Хабаровский краевой комитет госстатистики – г. Хабаровск, 2004. –105 с.

156. Численность, состав и движение населения в Российской Федерации / Госкомстат РСФСР. – М., 1992.

157. Численность, состав и движение населения в РСФСР / Госкомстат РСФСР. – М., 1990.

158. Численность и миграция населения Российской Федерации в 2009 году. Стат. сб. ФСГС. М., 2010. С. 26,28.

159. Число и состав домохозяйств по регионам Дальневосточного Федерального округа (по данным Всероссийской переписи населения 2002 года): Стат. сб. // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Магаданской области – Магадан, 2005. – 69 с.

160. Шаршов И.С. Воспроизводство рабочей силы при социализме (Вопросы теории) / И.С. Шаршов. - Воронеж, 1977.

161. Шаститко А.Е. Новая институциональная экономическая теория. – М.: ТЕИС, 2002. – 274 с.

162. Шаталова, Н.И. Деформации трудового поведения работника / Н.И. Шаталова // СоцИс.- 2000.- №7.- С. 26-32.

163. Шпаченков, Ю.А. Рыбное хозяйство России на пороге 21 века / Ю.А. Шпаченко. - Петропавловск-Камчатский: Изд-во КамчатГТУ, 2002. - 269 с.

164. Шкуркин. А.М. Население и труд / А.М. Шкуркин // Социально-экономическое развитие Дальнего Востока: новые явления, направления, пути перестройки. - Хабаровск: ДВО АН СССР, 1991.- С. 96-104.

165. Шкуркин А.М. Иммиграционный потенциал труда российского Дальнего Востока (китайцы на рынке труда Дальневосточного региона) (монография) / А.М. Шкуркин // Хабаровск: Изд-во ДВГУПС, 2007. - 167 с.

166. Шкуркин А.М. Потенциал труда территории (учебное пособие) / А.М. Шкуркин // Биробиджан: Изд-во ДВГСГА, 2011. – 226 с.

167. Шустова Н.Н., Шкуркин А.М. Китайская рабочая сила на российском Дальнем Востоке в XXI веке // Культурно-экономическое сотрудничество стран Северо-восточной Азии: Материалы международного симпозиума. В 2-х томах. - Хабаровск: ДВГУПС, 2005. - Т.1. - С.119-122.

168. Шустова, Н.Н. Воздействие структурных диспропорций рынка труда на формирование иммиграционного трудового потенциала: автореф. дисс. ... канд.эк.наук: 08.00.05 / Н.Н. Шустова // ДВГУПС. - Хабаровск: ДВГУПС, 2005.- 24 с.

169. Экономика труда: социально-трудовые отношения / под. ред. Н.А. Волгина, Ю.Г.Одегова. – М.: «ЭКЗАМЕН», 2004.- 735 с.

170. Энтов Р., Радыгин А., Межерaupc И., Швецов П. Корпоративное управление и саморегулирование в системе институциональных изменений. – М.: Институт экономики переходного периода (ИЭПП), 2006. – 211 с.

171. Эрсенберг, Р. Современная экономика труда: теория и государственная политика / Р. Эрсенберг. - М.: Изд-во МГУ, 1996.- 800 с.

172. Экономика США в будущем (проблемы и прогнозы). Пер. с англ. / Общ. ред. В. И. Данилова-Данильяна. - М.: Прогресс, 1982. - С. 405

173. Энциклопедический социологический словарь / Под ред. Г. В. Осипова. М., 1995. С. 227.

174. Юрьев, Е. Проблемы развития российского рынка труда в контексте демографического кризиса / Е.Юрьев [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.demographia.ru/razdel/index.html?idR=20&idArt=62>.

175. Ярошенко, С. Бедные северного села трансформирующейся России: двойное исключение / С. Ярошенко // Экономическая социология. Т.2. - 2001. - № 5.- С. 37-47.