

АДАПТИВНАЯ ЗАНЯТОСТЬ КАК КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ ОСНОВА РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА

Н. В. Дорохова

Воронежский государственный университет инженерных технологий

Поступила в редакцию 28 августа 2017 г.

Аннотация: проведен анализ существующих на сегодняшний день концептуальных основ исследования занятости населения и сделан вывод о том, что ни одна из концепций не дает четкого представления о процессах, происходящих в отношениях занятости населения на современном этапе. Выдвинута и обоснована гипотеза о необходимости анализа и концептуального осмысления коэволюции диверсифицированных форм занятости населения, ее стандартных и нестандартных форм. Также рассмотрена система факторов, влияющих на развитие адаптивной занятости, включающая факторы внешней и внутренней среды. Сделан вывод о необходимости использования государством тех инструментов, которые будут способствовать росту степени адаптивности отношений занятости в условиях турбулентности внешней среды.

Ключевые слова: занятость населения, формы занятости населения, нестандартная занятость, управление занятостью населения.

Abstract: in the article the analysis of the existing conceptual foundations of the study of employment and concluded that none of the concepts do not provide a clear picture of the processes occurring in the relations of employment of the population at the present stage. Proposed and substantiated the hypothesis of the necessary analysis and conceptual understanding of co-evolution of diversified forms of employment, standard and non-standard forms. Also examined system factors that affect the development of adaptive employment, including factors external and internal environment. In conclusion, the conclusion about the necessity of government use those tools that will contribute to the growth of the degree of adaptability of the employment relationship in the turbulence of the external environment.

Key words: employment, forms of employment, irregular employment, management employment.

В настоящее время происходят кардинальные изменения в системе социально-трудовых отношений и отношениях занятости населения, как составляющей части данной системы. Эти трансформации являются объективными, так как обусловлены существенными переменами в различных сферах жизнедеятельности современного общества, возникающими под воздействием научно-технического прогресса. Все эти изменения требуют нового подхода к их исследованию, осмыслению, теоретическому обоснованию, формированию новых концептуальных подходов, как системы взглядов на какое-либо явление и способов его понимания.

Необходимо отметить, что на сегодняшний день не сложилась единая концептуальная основа исследования тех процессов, которые происходят в системе отношений занятости населения, характеризующихся высокой степенью диверсификации. Так, существуют многочисленные теоретические исследования, посвященные анализу гибкости рынка труда (Р. Буае, Г. Стэндинг) [1], контрактных отно-

шений занятости (М. Бейли, Д. Гордон, К. Азариadis) [2], концепция «флексиkjюрити» (Т. Бредгард, Ф. Ларсен, П. Мадсен) [3] и многие другие. Кроме того, большое число современных теоретических исследований посвящено анализу неустойчивости в отношениях занятости (У. Бек, В. М. Бобков, А. М. Колот, М. Койне, Г. Роджерс, Д. Такер, Д. Фадж) [4].

Анализ указанных выше концепций позволяет констатировать, что многочисленные подходы, описывающие современные процессы, происходящие в отношениях занятости населения, не формируют однозначного понимания сущности трансформационных процессов в сфере труда и занятости и не позволяют сформулировать однозначный подход к их регулированию. Кроме того, большая часть современных концепций занятости направлена на осмысление вновь появляющихся форм и отношений занятости, игнорируя существование достаточно массивного пласта стандартных отношений занятости.

По нашему мнению, в современных условиях, характеризующихся высокой степенью турбулент-

ности внешней среды, переходом от индустриальной к постиндустриальной экономике, модель отношений занятости населения должна гармонично сочетать одновременное развитие стандартных и нестандартных форм занятости. Такую модель занятости можно назвать адаптивной. Термин «адаптация» происходит от латинского «adapto» и переводится на русский язык как «приспосабливаю» [5]. Соответственно, адаптация представляет собой приспособление строения и функций организма, его органов и клеток к условиям внешней среды. Трактовка понятия «адаптация» существенно отличается в различных отраслях научного знания. Так, адаптация в кибернетике – процесс накопления и использования информации в системе, направленный на достижение определенного, обычно оптимального в некотором смысле состояния или динамики (поведения) системы при начальной неопределенности и изменяющихся внешних условиях, изменениях окружающей среды [там же].

При адаптации могут изменяться параметры и структура системы, алгоритм ее функционирования, управляющие воздействия и т. п. Адаптация применяется в тех случаях, когда воздействующие на систему факторы являются полностью или частично неизвестными, внешняя среда содержит элементы неопределенности. В процессе адаптации система накапливает данные об этих факторах и определяет их характеристики. Адаптация к сложной окружающей среде, характеризующейся высокой неопределенностью, позволяет системе обеспечивать достижение оптимального состояния в усло-

виях недостаточной априорной информации о среде. В процессе адаптации может меняться структура системы.

Адаптивная система, рассматриваемая нами как самоприспосабливающаяся система, представляет собой систему, автоматически изменяющую данные алгоритма своего функционирования и свою структуру с целью сохранения или достижения оптимального состояния при изменении внешних условий.

Таким образом, адаптивная занятость представляет собой самоприспосабливающуюся систему отношений занятости, характеризующуюся гармоничным сочетанием диверсифицированных форм занятости. Существование адаптивной занятости обусловлено высокой степенью неопределенности внешней среды и ее трансформационным характером.

Внешнюю среду можно представить как совокупность следующих факторов (рис. 1.).

Рассмотрим влияние вышеуказанных факторов более детально. Так, демографические факторы представляют собой численность населения, его половой состав, естественное и механическое движение населения, возраст занятых, их семейное положение (рис. 2.).

Демографические факторы оказывают значительное воздействие на развитие адаптивной занятости. В зависимости от того, какое значение принимают его составляющие, по-разному будет проявляться их влияние. Так, при ухудшении демографической ситуации, имеющей место при сокращении численности населения, более широкое распространение будут получать нестандартные формы



Рис. 1. Факторы внешней среды, влияющие на развитие адаптивной занятости

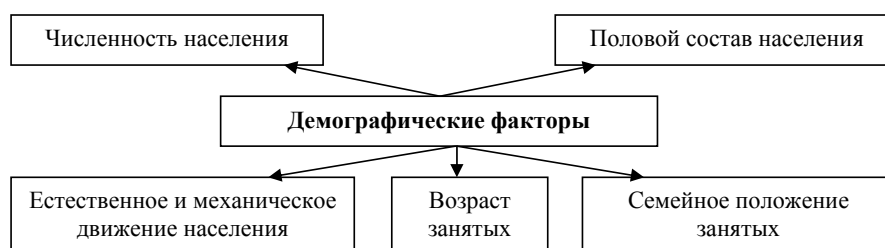


Рис. 2. Демографические факторы

занятости, поскольку использование только стандартных ее форм не будет обеспечивать потребность народного хозяйства в рабочей силе. Наоборот, улучшение демографической ситуации, имеющее место при росте численности населения, будет способствовать развитию стандартной занятости и тех форм нестандартной занятости, которые позволяют занятому населению получить дополнительное свободное время, трудиться по гибкому графику или неполный рабочий день.

Экономико-географические факторы представляют собой совокупность таких элементов, как географическое положение данной территории, наличие природных ресурсов, хозяйственная освоенность территории (уровень развития инфраструктуры, включенность в народное хозяйство и т. д.) (рис. 3).

От того, каковы основные показатели экономико-географического положения данной территории, будет зависеть та модель занятости, которая будет формироваться на данной территории. Так, удаленность территории, недостаточный уровень ее освоенности будут способствовать развитию таких нестандартных форм занятости, как дистанционная занятость, «вахтовая занятость». Напротив, высокая степень хозяйственной освоенности территории, расположение на ней крупных промышленных предприятий будут способствовать преобладанию стандартных форм занятости.

Производственные факторы занятости представляют собой такие коррелирующие между собой факторы, как форма собственности на средства производства и типы отношений собственности, характер взаимодействия трудовых ресурсов и средств производства (рис. 4).

Форма собственности формирует условия для полной или частичной занятости населения и гарантирует участникам общественного производства фактическую или номинальную реализацию права на труд. Характер взаимодействия средств производства и трудовых ресурсов напрямую зависит от формы собственности и отражается на содержании форм занятости населения.

Политико-правовые факторы представляют собой совокупность правовых норм, направленных на регулирование отношений занятости, а также государственную политику управления занятостью населения (рис. 5).

От того, какую позицию занимает государство при регулировании отношений занятости, будет зависеть влияние данных факторов на развитие адаптивной занятости. Так, если государство на законодательном уровне не признает нестандартные формы занятости, проводит относительно жесткую политику регулирования занятости, то в современных условиях это будет провоцировать развитие регрессивных форм нестандартной заня-



Рис. 3. Экономико-географические факторы

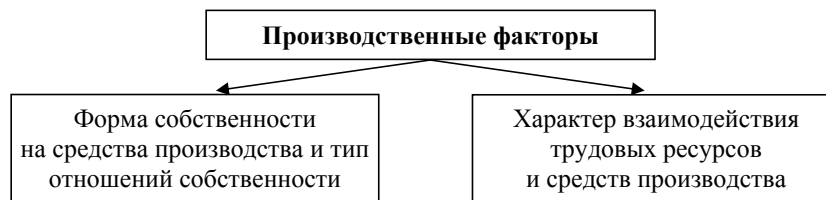


Рис. 4. Производственные факторы

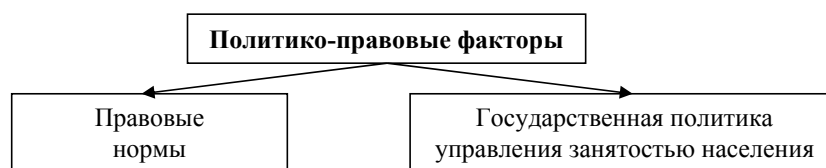


Рис. 5. Политико-правовые факторы

тости, таких как неформальная занятость, сверхзанятость и т. д. Если же государство учитывает особенности современного этапа развития, потребности современной экономики при разработке нормативно-правовой базы в трудовой сфере, то это будет способствовать развитию модели занятости, сглаживающей проявления цикличности экономического развития на рынке труда.

Социальные факторы формируют особенности трудовой деятельности и условия занятости населения. В их составе выделяют уровень развития системы образования населения, системы здравоохранения, сферы обслуживания, сети дошкольных учреждений (рис. 6).

Повышение уровня образования, безусловно, является благоприятной тенденцией, при этом для получения более высокого образования требуется и большая продолжительность обучения, что приводит к увеличению временного интервала между достижением трудоспособного возраста и началом трудовой деятельности. Развитая система здравоохранения выполняет важнейшую социальную функцию, заключающуюся в поддержании и укреплении здоровья населения, и способствует тому, что сокращается заболеваемость и смертность населения, занятого в экономике, и, как следствие, продлевается период его трудовой деятельности. Формирование развитой сферы обслуживания и сети учреждений для детей дошкольного возраста позволяет населению, и в первую очередь женщинам, снять с себя ряд функций по воспитанию детей и семейных обязанностей. Всё обозначенное выше способствует развитию системы отношений занятости, приобретению ее постиндустриальных характеристик, включая рост гибкости занятости, сокращение

продолжительности рабочего времени, рост численности занятых в непроеизводственных сферах экономики. Всё это будет способствовать росту диверсификации форм занятости в экономике и развитию адаптивной занятости.

Финансово-экономические факторы включают эффективность рыночных механизмов, стабильность системы налогообложения, устойчивость банковской системы (рис. 7).

Финансово-экономические факторы оказывают существенное влияние на развитие адаптивной занятости путем:

- льготного налогообложения предприятий, создающих новые рабочие места;
- прямого финансирования предприятий малого и среднего бизнеса;
- финансирования проектов, связанных с поддержкой самозанятости населения региона в различных формах (индивидуальный предприниматель, фермер и т. д.);
- поддержки крупных инвестиционных проектов, реализация которых связана с созданием большого количества рабочих мест;
- поддержки инновационных проектов, связанных с модернизацией и автоматизацией рабочих мест с внедрением передовых технологий и т. д.

При этом необходимо отметить, что обозначенные выше факторы внешней среды проявляют себя на национальном и глобальном уровнях.

Кроме того, на развитие отношений занятости заметное влияние оказывает ряд факторов, которые можно назвать факторами внутренней среды. Данные факторы проявляют себя на уровне региона. К ним можно отнести следующие: особенности системы органов управления занятостью населения, особен-

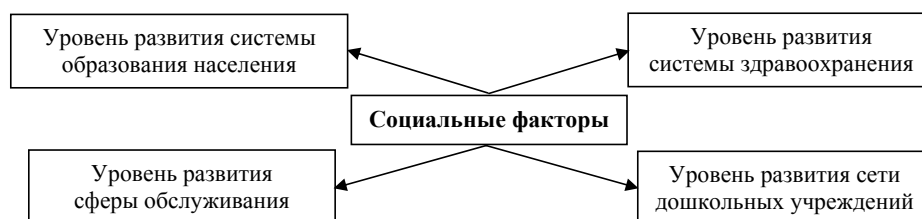


Рис. 6. Социальные факторы

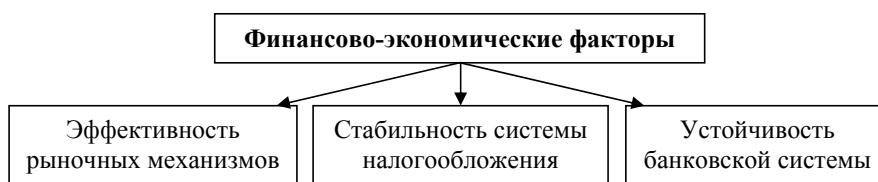


Рис. 7. Финансово-экономические факторы



Рис. 8. Факторы внутренней среды

ности спроса и предложения на рынке труда, особенности системы повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки (рис. 8).

Рассмотрим влияние вышеуказанных факторов более детально. Так, под особенностями системы органов управления занятостью как фактора внутренней среды, влияющей на развитие адаптивной занятости, можно понимать следующее:

- особенности реализации региональной политики в сфере занятости населения с учетом региональной специфики;
- передачу ряда полномочий и функций государства по управлению занятостью населения на региональный и местный уровни;
- развитие системы коммерческих участников в системе управления занятостью населения в регионах (появление коммерческих кадровых агентств, консалтинговых компаний и т. д.).

Всё это оказывает значительное воздействие на развитие отношений занятости населения, на уровень их диверсификации.

Особенности спроса и предложения на региональном рынке трудовых ресурсов, как фактор, влияющий на развитие адаптивной занятости, предполагают следующее: если спрос и предложение на рынке труда региона находятся в состоянии дисбаланса, то на нем возникает напряженность, вследствие чего будут

развиваться нестандартные формы занятости, позволяющие населению преодолеть кризис на рынке труда, адаптироваться к его конъюнктуре.

Особенности системы повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки трудовых ресурсов, как фактор внутренней среды, предполагают, что любые формы обучения должны осуществляться с учетом не только потребностей граждан, но и потребностей регионального рынка труда. Рост образовательного уровня трудовых ресурсов во многом способствует появлению и распространению на региональном рынке труда прогрессивных форм нестандартной занятости, делает трудовые ресурсы более мобильными, способными к адаптации к изменяющимся условиям. Всё это способствует усилению диверсификации форм занятости на региональном рынке труда.

Таким образом, на развитие отношений занятости в современных условиях оказывает влияние система факторов внешней и внутренней среды. Модель занятости, формируемая на рынке труда, зависит от значения этих факторов. Государство при разработке и реализации политики регулирования занятости населения должно использовать те инструменты, которые будут способствовать росту степени адаптивности отношений занятости к турбулентности внешней среды.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Standing G.* Unemployment and Labor Market Flexibility. The United Kingdom / G. Standing. – Geneva : ILO, 1986. – 147 p.
2. *Bailey M. J.* National Income and the Price Level : A Study in Macroeconomic Theory / M. J. Bailey. – New York, McGraw-Hill, 1971. – 278 p.
3. *Bredgaard T.* The Flexible Danish Labour Market –

a Review / T. Bredgaard, F. Larsen, P. Madsen. – CARMA Research Paper, 2005. – № 1. – P. 9.

4. *Бобков В. Н.* Занятость и социальная прекарнизация в России : введение в анализ / В. Н. Бобков, О. В. Вередюк, Р. П. Колосова, Т. О. Разумова. – М. : Теис, 2014. – 96 с.

5. *Саридис Дж.* Самоорганизующиеся стохастические системы управления / Дж. Саридис. – М. : Наука, 1980. – 400 с.

*Воронежский государственный университет инженерных технологий
Дорохова Н. В., доцент кафедры теории экономики, товароведения и торговли
E-mail: nv_dorohova@mail.ru
Тел.: 8-910-342-97-34*

*Voronezh State University of Engineering Technologies
Dorokhova N. V., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Theory of Economics, Commodity Science and Commerce Department
E-mail: nv_dorohova@mail.ru
Tel.: 8-910-342-97-34*