

На правах рукописи



Кравцевич Сергей Витальевич

Государственное регулирование конкурентоспособности рабочей силы в
условиях несовершенной конкуренции на российском рынке труда

5.2.3 – Региональная и отраслевая экономика

(8. Экономика народонаселения и экономика труда)

Автореферат диссертации на соискание учёной степени
доктора экономических наук

Москва – 2023

Работа выполнена на кафедре Торгово-промышленной палаты РФ «Управление человеческими ресурсами» федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова», г. Москва.

Научный консультант доктор экономических наук, доцент
Макекадырова Анара Сагындыковна

Официальные оппоненты: **Кашепов Алексей Владимирович**
доктор экономических наук, профессор,
ФГБУН Федеральный научно-исследовательский
социологический центр РАН, Институт
демографических исследований, главный научный
сотрудник

Мазин Александр Леонидович
доктор экономических наук, профессор,
Нижегородский институт управления – филиал
ФГБОУ ВО «Российская академия народного
хозяйства и государственной службы при Президенте
Российской Федерации», кафедра экономики и
обеспечения экономической безопасности,
профессор

Нехода Евгения Владимировна
доктор экономических наук, профессор,
ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский
Томский государственный университет», Институт
экономики и менеджмента, директор

Ведущая организация ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский
институт труда» Министерства труда и социальной
защиты Российской Федерации

Защита состоится 20 марта 2024 г. в 13 час. 30 мин. на заседании
диссертационного совета 24.2.372.13 на базе ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В.
Плеханова» по адресу: 115054, г. Москва, Стремянный пер., д. 36, корп. 3, ауд.
353.

С диссертацией и авторефератом можно ознакомиться в Научно-
информационном библиотечном центре им. академика Л.И. Абалкина ФГБОУ
ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова» по адресу: 115054, г. Москва, ул. Зацепа, д. 43 и
на сайте организации: <http://ords.rea.ru/>

Автореферат разослан «__» _____ 2024 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета 24.2.372.13
кандидат экономических наук, доцент



Шарова Ирина Владимировна

І ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Начиная с 1991 года, как постсоветского периода отечественной экономики ее развитие характеризуется стихийным протеканием конкурентных процессов на российском рынке труда. С рассматриваемого периода рынок труда в России подвергся существенным эволюционным и трансформационным изменениям. Стремительное его развитие требует применение современных и новых подходов к анализу, а также к качеству воспроизводства рабочей силы. Становится значимым и актуальным с научных позиций рассмотреть вопросы конкуренции и конкурентоспособности рабочей силы на российском рынке труда.

Рыночные принципы хозяйствования распространяются на рынок труда. Конкуренция как неотъемлемая сторона рынка становится их частью — системным элементом. Первые классические представления о конкуренции имели место быть и проявляли себя в социально-трудовых отношениях, но в очень короткий период времени. В конечном итоге конкуренция перестает быть «свободной», сопровождается недобросовестным поведением работодателей по отношению к работникам, которое проявляется в нарушении принципов взаимной выгоды обмена рабочей силы на заработную плату и становится регламентируемой институциональными механизмами, в том числе такими, как конституция и трудовое законодательство. Таким образом, конкуренция на рынке труда становится не только «борьбой индивидуумов», т.е. поведением субъектов рыночных отношений, но и средой пребывания, регламентируемой законодательством.

В силу специфичности рынка труда, состоящего в неотделимости товара «рабочая сила» от его носителя «работника», достижение взаимовыгодного обмена между работником и работодателем невозможно, вследствие чего конкуренция на рынке труда имеет несовершенный характер. Для преодоления действия несовершенных конкурентных сил и достижения рыночного равновесия на справедливой основе необходимо активное государственное регулирование российского рынка труда с вовлечением корпоративных структур, самоорганизацией самих работников и реализацией прогностической функции управления.

В послании Президента Федеральному собранию Путиным В.В. отмечается важность развития конкуренции в нашей стране — это одно из ключевых направлений нашей работы. Без решения задач в этой сфере ничего мы с вами не сделаем¹. Президент отметил, что фундаментальная значимость конкуренции определена в Конституции России, это направление — одно из магистральных для достижения целей», в части 1 статьи 8 пункта 1 «В Российской Федерации гарантируется ... поддержка конкуренции» и в части 1 статьи 34 пункта 2 «Не допускается экономическая деятельность, направленная на монополизацию и недобросовестную деятельность».

На законодательном уровне конкуренция актуализируется в законе РСФСР

¹ <http://kremlin.ru/events/president/news/47173>

от 22.03.1991 г. № 948-1 (ред. от 26.07.2006) «О конкуренции и ограничении монополистической деятельности на товарных рынках» и следующим за ним Федеральный Закон № 135 от 26.07.2006 (ред. от 27.02.2018) «О защите конкуренции», который распространяет свое влияние на товарные рынки. В то же время основными нормативно-правовыми документами, регулирующими социально-трудовые отношения, выступают Конституция Российской Федерации, трудовой кодекс и прочие законодательные акты, которые определяют права и обязанности работников и работодателей, а значит, правила функционирования рыночного механизма. Рынок труда не становится исключением из общих правил рыночных отношений, ему также присуще явление конкуренции. Закон «О защите конкуренции» на него не распространяется. Таким образом, на законодательном уровне конкуренция на рынке труда находится под опосредованным влиянием законодательных актов, регулирующих социально-трудовые отношения на рынке труда (федеральный закон о минимальной оплате труда, трудовой кодекс Российской Федерации, закон о специальной оценке условий труда, об основах охраны труда, о профессиональных союзах и др.).

В этой связи на рынке труда потенциальным фактором распространения негативных социально-экономических явлений становится несовершенная конкуренция, которая отрицательно влияет на качество воспроизводства рабочей силы. Между тем, в обращении Президента Российской Федерации В.В.Путина особое внимание в инновационном развитии экономики отводится фактору человеческого ресурса: «Самые передовые технологии могут заработать, если будут люди, способные их развивать и использовать». Он призвал не «имитировать внимание к людям, а развивать потенциал здоровья, образовательно-профессиональную и культурную составляющие трудовых ресурсов, сосредоточиться на качестве»¹.

Таким образом, достижение общегосударственных целей должно быть обеспечено квалифицированной рабочей силой, отвечающей уровню поставленных задач. Для их реализации необходимо повышать конкурентоспособность рабочей силы и тем самым развивать конкуренцию на российском рынке труда, устраняя влияние несовершенной конкуренции на воспроизводство рабочей силы за счет выработки новых подходов, реализации системы мер и мероприятий по ее государственному регулированию.

Для обеспечения достижения поставленных целей в диссертации разработаны концептуальные предложения и методики: по комплексному и системному изучению несовершенной конкуренции на российском рынке труда; исследованию и анализу конкурентоспособности рабочей силы на российском рынке труда; оценке конкурентных преимуществ работников и конкурентоспособности рабочей силы; выработке стратегий конкурентного поведения и установлению нормативов конкурентоспособности рабочей силы на российском рынке труда; выработке модели и системы мер государственного

¹ <http://kremlin.ru/events/president/news/47173>

регулирования конкурентоспособности рабочей силы на российском рынке труда.

Степень научной разработанности проблемы. Сложность научного понятия конкурентоспособности рабочей силы заключается в его подчинённости экономической категории «конкуренция» на рынке труда и соподчиненности понятию «конкурентного преимущества». Многоаспектность ее проявления в указанной области, а также плюрализм подходов к анализу понятия и неоднозначность взглядов на сущность «конкуренции» в различных предметных областях знаний делают данную экономическую категорию привлекательной для научного исследования. Такой интерес проявлен многими экономистами как западной школы: М.Портером, М.Сакакибарой, Х.Такеутей; так и отечественной школы: В.Л.Абрамова, З.Т.Алиева, Г.Л.Азоева, Г.А.Васильева, М.И.Гельвановского, Ю.Я.Еленевой, И.В.Липсица, Н.К.Моисеевой Р.А.Фатхутдинова, А.Н.Фоломьева, А.П.Челенкова, А.Ю.Юданова и др.

Исследование «несовершенной конкуренции на российском рынке труда» проводится через изучение организационных форм социально-трудовых отношений, где организационный аспект конкуренции рассматривается в научных трудах: Л.С.Архиповой, В.И.Беляева, О.Н.Быковой, В.А.Гагой, С.Г.Ермолаевой, Г.П.Зинченко, Р.П.Колосовой, Е.Е.Миргород, Г.Г.Меликьяна В.А.Михеева, Е.В.Неходы, Л.Н.Орловой, А.Г.Поляковой, А.В.Петропавловской, С.В.Пронина, И.И.Рогова, В.С.Симонова, Е.В.Шубенковой, и др.

Экономический аспект конкуренции как системный элемент рынка труда рассматривается в научных исследованиях: В.Г.Былкова, Н.А.Волгина, Г.Г.Вукович, В.А.Васяйчевой, В.А.Гагой, А.К.Дубовика, К.И.Исакова, М.С.Каза, А.В.Кашепова, Р.С.Костина, Р.П.Колосовой, Т.Н.Лохтиной, А.А.Михайлова, И.С.Масловой, Е.В.Миллера, А.Е.Мрачковского, Е.Е.Миргород, А.В.Петропавловской, М.В.Петрищева, Б.В.Ракитского, Г.А.Резникова, А.И.Рофе, О.Ю.Сушковой, Д.Г.Слатова, Е.А.Трофимова, Т.И.Трофимовой, и др.

Конкурентоспособность рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции исследована в научных трудах: М.Е.Анохиной, О.Н.Быкова, Дж.Дебарделена, А.Ю.Внутских, Г.Г.Вукович, И.С.Важениной, М.Л.Вартановой, М.А.Гильтман, О.Ю.Гришаевой, В.А.Гневашевой, В.Е.Гимпельсона, В.И.Добренькова, Н.И.Дмитриевой, М.Денисенко, К.С.Ерохиной, Г.М.Зинчук, И.В.Камышниковой, Е.С.Красинца, Е.З.Крапенко, Л.В.Карташовой, Р.И.Капелюшниковой, Н.В.Локтюхиной, И.И.Мухиной, М.И.Мамаева, В.А.Михеева, Ю.Г.Одегова, И.Ю.Срокина, Н.В.Татарковой и др.

Воспроизводства рабочей силы рассматриваются в рамках факторного подхода, как влияние несовершенной конкуренции и представлены в работах: А.М.Асалиева, В.С.Автомова, О.С.Белокрыловой, С.Н.Бобылева, Е.М.Бухвальда, Г.С.Беккера, В.Н.Белкина, Л.Б.Бреслова, И.А.Бондаренко, С.М.Белозеровой, М.И.Воейкова, С.Ю.Глазьева, Г.Ю.Гагариной, А.Г.Гранберга, Л.И.Гольдина, А.И.Добрынина, С.А.Дятлова, Е.Н.Дубровской, А.Б.Докторовича, В.А.Ельмеева, С.Г.Землянухиной, И.В.Ильинского,

З.И.Калугиной, А.В.Корицкого, М.М.Критского, И.Б.Кардашовой, Р.И.Капелюшниковой, Л.Э.Кунельского, Б.С.Лисовика, И.Е.Ломовой, Н.В.Локтюхиной, И.С.Масловой, Л.Н.Орловой, С.Н.Пшеничниковой, Е.А.Полищука, Д.С.Петросяна, Г.Г.Руденко, Е.В.Рюминой, Н.Я.Синицкой, И.В.Соболевой, Л.Г.Симкиной, Н.Е.Тихоновой, Е.Д.Цыреновой, В.П.Щетинина и др.

Однако научное представление о развитии конкуренции на российском рынке труда дано спорадически. Необходимо синтезировать альтернативные научные подходы к рассмотрению несовершенной конкуренции и к ее проявлениям в конкурентоспособности рабочей силы и сгенерировать новый научный подход, позволяющий на теоретико-методологическом уровне решить проблемы по регулированию конкурентоспособности рабочей силы, а также по постановки и решению задач поиска способов и методов устранения несовершенной конкуренции на рынке труда и ее влиянию на качество воспроизводства рабочей силы.

Актуальность научного исследования предопределила цели и задачи, а также предмет и объект научного исследования.

Объектом диссертационного исследования является конкурентоспособность рабочей силы на российском рынке труда.

Предметом диссертационного исследования является механизм регулирования конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда влияющий на качество ее воспроизводства.

Область исследования соответствует паспорту специальностей Высшей аттестационной комиссии при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации «5.2.3 Региональная и отраслевая экономика — экономика народонаселения и экономика труда (специализация 8. «Экономика народонаселения и экономика труда»): 8.12 Теоретико-методологические основы экономики труда; 8.13 Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов. Человеческий капитал; 8.14. Рынок труда, его функционирование и развитие. Занятость населения. Безработица. Мобильность на рынке труда; 8.16. Проблемы формирования профессиональных компетенций, подготовки и переподготовки и повышение квалификации кадров. Формирование конкурентоспособности работников. Профессиональная ориентация населения.

Цель диссертационного исследования состоит в научно-методологическом обосновании подходов к государственному регулированию конкурентоспособности рабочей силы, а также в разработке концепции повышения конкурентоспособности рабочей силы по ее воспроизводству на российском рынке труда.

Достижение поставленной цели предполагает решение следующих **задач исследования**:

1. Разработать понятийно-категориальный аппарат конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции на основе применения комплексного и системного подходов к анализу форм и

развития конкуренции на российском рынке труда с выделением научных направлений ее анализа и исследования. Раскрыть диалектичность системы научных взглядов на конкурентоспособность рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции на российском рынке труда.

2. Представить научное обоснование методологии развития конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции с рассмотрением экономической концепции развития и с применением системного подхода. Раскрыть с позиции современных подходов диалектику развития понятия конкурентоспособности рабочей силы в системе научных взглядов на конкуренцию на рынке труда.

3. Обобщить и систематизировать совокупность негативных социально-экономических явлений влияния несовершенной конкуренции на воспроизводство рабочей силы (на основе факторного подхода). Разработать методический подход к определению основных количественно-качественных показателей влияния несовершенной конкуренции на воспроизводство рабочей силы, выступающих основой построения индикативной модели конкурентоспособности рабочей силы.

4. Разработать индикативную модель конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции с применением современных подходов к ее анализу. Обобщить основные тенденции, формы и признаки проявления несовершенной конкуренции на российском рынке труда.

5. Реализовать авторский подход к оценке конкурентоспособности рабочей силы и обосновать необходимость применения нового подхода к государственному регулированию конкурентоспособности рабочей силы на российском рынке труда с применением индикативной модели и методов статистико-математического анализа.

6. Разработать механизм влияния конкурентоспособности рабочей силы на ее воспроизводство и раскрыть диалектику воспроизводства рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции с применением научных подходов к ее анализу.

7. Предложить методический подход к оценке мер эффективного государственного регулирования конкурентоспособности рабочей силы и определить содержание процесса по формированию свойства конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции на российском рынке труда.

8. Разработать модель государственного регулирования конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда для повышения качества ее воспроизводства.

Теоретической и методологической основами исследования послужили научно-исследовательские труды отечественных и зарубежных ученых в области теории конкуренции, конкурентных преимуществ работников и конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда, качества воспроизводства рабочей силы, регулирования рынка труда.

Методологическая база исследования основана на применении системного

и комплексного подходов к анализу проблем конкурентоспособности рабочей силы, принципе историзма к изучению несовершенной конкуренции на российском рынке труда, а также на применении факторного и содержательных подходов экономической теории.

При выполнении работы использовались следующие методы научного познания: методы экономической теории, историзма, анализа и синтеза, системного анализа, статистико-математического анализа и оценок, философские методы познания, методы аналогии и сравнения.

Информационной и эмпирической базой диссертации стали официальные данные статистической отчетности Российской Федерации; законодательные акты и нормативные документы Российской Федерации; общеэкономические, теоретико-практические и специальные прикладные исследования в области конкуренции на рынке труда и качества воспроизводства рабочей силы; научные публикации на тему конкуренции на российском рынке труда, конкурентного поведения и конкурентных условий пребывания работников, конкурентоспособности рабочей силы, повышения качества воспроизводства рабочей силы и регулирования рынка труда; а также материалы собственных научных исследований автора.

Рабочая гипотеза исследования заключается в предположении того, что в условиях несовершенной конкуренции повышение качества воспроизводства рабочей силы достижимо в результате государственного регулирования конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда.

Научная новизна диссертационной работы состоит в разработке концепции государственного регулирования конкурентоспособности рабочей силы на российском рынке труда, позволяющей на основе научных подходов обосновать применение авторской модели и комплекса мероприятий для повышения качества воспроизводства рабочей силы.¹

Научные результаты диссертационного исследования, выносимые на защиту, заключаются в следующем:

1. Разработан понятийно-категориальный аппарат конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции, в том числе содержание понятия конкурентоспособности рабочей силы как комплекса качественных характеристик рабочей силы, востребованных на рынке труда, или как свойства рабочей силы отвечать требованиям работодателей. В отличие от принятого в научной литературе классического рассмотрения конкуренции на рынке труда, ее предметное рассмотрение с позиций ситуационного и институционального подходов определяет понятие «конкурентоспособности рабочей силы»

¹ Во-первых, понятие «конкуренции» анализируется как тип социально-трудовых отношений и системный элемент рынка труда. Во-вторых, категория «конкуренции» рассматривается понятийно-категориальной структурой — конкурентными преимуществами работников и конкурентоспособностью рабочей силы. В-третьих, развитие конкуренции видится в рамках организационного и экономического подходов. В-четвертых, повышение конкурентоспособности рабочей силы подразумевает переход к целеполагающим и прогностическим принципам регулирования конкуренцией; направлено на достижение целей по сбалансированности темпов роста и снижению степени дифференциации социально-трудовых показателей; определяет результирующим эффектом повышение качества воспроизводства рабочей силы, ее сбалансированность и структурированность.

основополагающим в раскрытии условий несовершенной конкуренции.

С целью теоретико-методологического обоснования регулирования конкурентоспособности рабочей силы на российском рынке труда предложена к рассмотрению типология конкуренции с выделением асоциальной и социальной типов парной разновидности конкуренции, активной и пассивной, односторонней и двухсторонней.

Раскрыта в понятийном аппарате конкуренции диалектичность конкурентоспособности рабочей силы, что расширяет предметную область ее исследований как совокупность требований к качественным параметрам рабочей силы или как конкурентных условий пребывания работников на рынке труда. А также как институциональной среды обмена рабочей силы на заработную плату или как конкурентной среды взаимодействия работников на рынке труда. Реализация комплексного и системного подходов позволяет по-новому рассмотреть концепцию развития конкурентоспособности рабочей силы (пункт 8.12, паспорта специальности 5.2.3 Высшей аттестационной комиссии при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации) (§ 1.1, 1.2).

2. Обоснована экономическая концепция развития конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда, где развитие происходит под влиянием мер государственного регулирования в направлении от асоциальных форм конкуренции к социальным формам. Раскрыта диалектичность развития конкурентоспособности рабочей силы, где ее отличительным признаком становится смена совокупности требований работодателей к качеству рабочей силы на внутренних рынках труда с приобретением последней свойства конкурентоспособности на внешних рынках, а критерием эффективности регулирования становятся полученные работниками конкурентные преимущества. Реализация научного подхода дает возможность исследовать влияние несовершенной конкуренции на воспроизводство рабочей силы (пункт 8.12, паспорта специальности 5.2.3 Высшей аттестационной комиссии при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации) (§ 1.3).

3. Обобщены и систематизированы факторы влияния несовершенной конкуренции на воспроизводство рабочей силы, где классификационным признаком выступают современные научные подходы с группировкой факторов конкурентного поведения работников, обуславливающих их адаптивным типом, и факторов конкурентных условий — превентивностью мер государственного регулирования.

Разработан методический подход к количественному анализу конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции на российском рынке труда с выделением двух групп показателей гибкости рынка труда: эластичности, характеризующей ценности поведения и мотивы принятия решений работников; и дифференцированности, описывающих эффективность государственных и институциональных механизмов регулирования рынка труда.

Установлено, что субъективность в требованиях работодателей к качеству рабочей силы и не востребованность рабочей силы, располагаемой работниками,

способствуют распространению несовершенной конкуренции на российском рынке труда и влечет за собой неэффективность воспроизводства рабочей силы (пункт 8.14, паспорта специальности 5.2.3 Высшей аттестационной комиссии при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации) (§ 2.1, 2.2).

4. Разработана индикативная модель конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции, компонентами которой выступают параметры рабочей силы: «здоровье», «образование», «трудова́я мобильность», представленные системой статистических показателей.

Обобщены основные тенденции и формы проявления несовершенной конкуренции: увеличение неформального сектора экономики и распространение теневой занятости и оплаты труда; рост занятости с тяжелыми, вредными и опасными условиями и усиление степени их дифференциации; рост занятости в секторе малого предпринимательства как формы адаптационного поведения; восполнение потребности в рабочей силе за счет работников, вышедших за пределы трудоспособного возраста, с распространением явления «старения кадров»; снижение численности здорового населения и неспособность рабочей силы удовлетворить спрос на труд — «дефицит кадров»; дисбаланс рабочей силы по профессионально-квалификационному признаку — «дефицит кадров»; трудова́я мобильность рабочей силы во многом вызванная неспособностью последней в профессионально-квалификационном аспекте сформировать предложение труда, что выражается в «текучести кадров», «прекаризации труда» и др.

Сформулированы основные признаки проявления несовершенной конкуренции: цикличность и сегментация проявления, а также основное теоретико-методологическое свойство понятия «несовершенной конкуренции» на рынке труда — относительность. Практическая ценность индикативной модели состоит в возможности количественного анализа конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции на российском рынке труда (пункт 8.14, паспорта специальности 5.2.3 Высшей аттестационной комиссии при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации) (§ 2.3).

5. Предложен авторский подход к количественной оценке конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции на рынке труда, где ее основное свойство «относительности» при математизации понятия выражается опосредовано категории «вероятности».

Эмпирическим исследованием несовершенной конкуренции на российском рынке труда показано, что ее влияние заключается в нарушении баланса социально-экономических интересов между работниками и работодателями, что влечет за собой изменения как положительные, так и отрицательные в существующих распределениях занятости в возрастных и образовательных структурах, в структурах занятости по видам экономической деятельности и занятиям работников.

В рамках функций государственного регулирования обоснована

необходимость в реализации предлагаемой концепции повышения конкурентоспособности рабочей силы. Это позволит разрешить проблемы воспроизводстве рабочей силы. Во-первых, основное противоречие, состоящее в отставании темпов роста среднего уровня заработной платы от темпов роста потребительской стоимости рабочей силы. Во-вторых, в усилении дифференциации заработных плат работников по отраслевому, территориальному и профессиональному признакам (пункт 8.13, паспорта специальности 5.2.3 Высшей аттестационной комиссии при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации) (§ 3.1, 3.2).

6. Разработан механизм влияния конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции на ее воспроизводство, заключающийся в том, что негативные социально-экономические явления, порождая несовершенные конкурентные условия пребывания работников на рынке труда, воздействуют на структурные сдвиги в воспроизводстве рабочей силы.

Раскрыта диалектика воспроизводства рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции, заключающаяся в том, что неспособность рабочей силы в удовлетворении спроса на труд и в формировании предложения труда сопровождаются усилением несовершенной конкуренции, что приводит к необеспеченности, снижению качества и несбалансированности в воспроизводстве рабочей силы (пункт 8.13, паспорта специальности 5.2.3 Высшей аттестационной комиссии при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации) (§ 3.3).

7. Предложен авторский методический подход к оценке конкурентоспособности рабочей силы на российском рынке труда. Оценка показала, что формирование свойства конкурентоспособности рабочей силы, как способности отвечать требованиям работодателей на российском рынке труда, происходит в результате достижения «универсальной» (статусной) конкурентоспособности и обеспечивается за счет повышения образовательного уровня рабочей силы и ее трудовой мобильности и сопровождается адаптационным поведением работников с реализацией стратегий занятости в неформальном секторе экономики, на предприятиях с государственной и муниципальной формой собственности, в сфере малого бизнеса и занятости с тяжелыми и вредными условиями труда (пункт 8.16, паспорта специальности 5.2.3 Высшей аттестационной комиссии при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации) (§ 4.2).

8. Разработана модель государственного регулирования конкурентоспособности рабочей силы, где особая роль отводится целеполагающим и нормотворческим функциям по оценке и ранжированию качеств рабочей силы и установлению нормативов конкурентоспособности рабочей силы на российском рынке труда. Важное место в модели регулирования отводится синергетическому эффекту, получаемому от реализации работниками стратегий конкурентного поведения и приобретением свойства конкурентоспособности рабочей силы.

На основе авторской концепции повышения конкурентоспособности

рабочей силы предложен научно-обоснованный комплекс мер государственного регулирования конкурентоспособности рабочей силы по повышению качества ее воспроизводства. Государственное регулирование конкурентоспособности рабочей силы направленно на решение следующих задач: увеличение среднего и модального уровня заработных плат работников; обеспечение гарантии своевременности выплаты заработных плат; обеспечение равномерности распределения рабочей силы и оплаты труда работников по территориальному, профессиональному и отраслевому признакам; повышение уровня жизни и снижению социального неравенства работников, повышения их социального статуса в системе социально-трудовых отношений (пункт 8.16, паспорта специальности 5.2.3 Высшей аттестационной комиссии при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации) (§ 4.1, 4.3).

Теоретическая значимость исследования заключается в развитии теоретико-методологических подходов к анализу рынка труда в части исследований и анализа конкурентоспособности рабочей силы на российском рынке труда; в развитии предмета исследования рынка труда, элементов и механизма его функционирования в части научных выводов по теории конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции на российском рынке труда; в развитии научно-методических подходов к государственному регулированию рынка труда в части разработки авторской концепции повышения конкурентоспособности рабочей силы и выработке научно-обоснованного комплекса мер государственного регулирования конкурентоспособностью рабочей силой.

Практическая значимость исследования заключается в том, что разработанные автором основные положения и методики анализа и исследования конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции на российском рынке труда позволяют реализовывать их в применении факторного, ситуационного и институционального подходов в исследованиях, а также в применении статистико-математических методов обобщений и систематизаций факторов влияния конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции на качество воспроизводства рабочей силы и ее регулированию.

Разработанный авторский методический подход к количественному анализу и оценке конкурентоспособности рабочей силы, а также разработанный механизм влияния конкурентоспособности рабочей силы и раскрытая диалектика воспроизводства рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции находят свою практическую реализацию при поиске средств и методов, а также в постановке целей и задач государственного регулирования российского рынка труда.

Разработанная модель и предложенный научно-обоснованный комплекс мер государственного регулирования конкурентоспособности рабочей силы, раскрывающих содержательную сторону концепции повышения конкурентоспособности рабочей силы, могут быть использованы в качестве методического обеспечения государственными органами власти для разработки

социальной политики занятости населения или организациями для разработки корпоративных кадровых политик по формированию свойства конкурентоспособности работников. А также научно-теоретические разработки в области конкурентоспособности рабочей силы могут быть использованы в высших учебных заведениях Российской Федерации при изучении дисциплин «Экономика труда», «Управление трудовыми ресурсами», «Управление социально-экономическим развитием территорий», «Рынок труда» и др.

Апробация результатов исследования

Научные результаты и положения, изложенные в диссертационном исследовании, обсуждались на 14-ти международных и всероссийских конференциях и круглых столах, том числе: 3-й региональная научно-практическая конференция (Иркутск, 2003); Материалы международной научно-практической конференции (Улан-Удэ, 2004); Материалы 5-й межрегиональной научно-практической конференции (Иркутск, 2005); Материалы международной научно-практической конференции Том 2 (Улан-Удэ, 2005); Материалы региональной заочной научно-практической конференции (Чита, 2007); Межрегиональная научно-практическая конференция (Чита, 2008); Материалы межрегиональной научно-практической конференции (Чита, 2010); Всероссийская очно-заочная научно-практическая конференция (Чита, 2011); Материалы 2-й международной научно-практической конференции, посвященной 70-летию Победы во Второй мировой войне (Иркутск, 2015); Сборник научных трудов, по материалам международной научно-практической конференции часть 1 издательство ЦНК МНИФ «Общественная наука» (Иркутск, 2016); Сборник научных трудов, по материалам международной научно-практической конференции часть 2 издательство НИЦ «Л-Журнал» (Иркутск, 2016 г); Сборник статей ЦНС «Международные научные исследования» по материалам XI международной научно-практической конференции: «Проблемы и перспективы современной науки» (Москва, 2016); Всероссийская научная конференция «Социально-экономическое развитие российского общества» (Иркутск, 2015); Материалы 5-й Всероссийской научно-практической конференции (Иркутск, 2019); Международная научная конференция «Формирование и развитие человеческого капитала в реалиях постковидного мира», Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова (Москва, 2022).

Результаты исследования были учтены при разработке государственной программы «Содействие занятости населения» Республиканским агентством занятости населения Республики Бурятия, а также были учтены при выборе мер и мероприятий по государственному содействию занятости населения в аспекте реализации концепции повышения конкурентоспособности рабочей силы, что подтверждается справкой о внедрении.

Результаты диссертационного исследования приняты к реализации Министерством труда и социальной защиты населения Забайкальского края в виде применения теоретических положений концепции повышения конкурентоспособности рабочей силы в работе центра занятости населения, а

также для разработки программы повышения конкурентоспособности рабочей силы с учетом специфики рынка труда Забайкальского края.

Результаты исследования внедрены в учебный процесс Забайкальского института железнодорожного транспорта филиала Иркутского государственного университета путей сообщения по программам бакалавриата направлений 38.03.03 «Управление персоналом» и 38.03.01 «Экономика», что подтверждается справкой о внедрении.

Публикации

По теме диссертационного исследования опубликовано 29 научных работ, общим объемом 179,58 печ. л., из них авторский вклад составил 165,99 печ. л., в том числе 20 работ в журналах из Перечня рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертации на соискание ученой степени доктора наук общим объемом 19,23 печ. л. (16,34 авт. печ. л.) и 9 монографий в объеме 160,35 печ. л. (149,65 авт. печ. л.).

Объем и структура диссертационной работы. Диссертация состоит из введения, четырех глав, заключения, списка литературы. Общий объем диссертации 322 страницы, без учета списка литературы. В работе имеются 27 таблицы и 24 рисунка. Список литературы содержит 515 источника, в том числе 8 источников на иностранном языке.

В первой главе «Теоретико-методологические подходы к анализу и развитию конкурентоспособности рабочей силы на российском рынке труда» рассмотрены и обобщены современные научные подходы экономической теории к анализу конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции на рынке труда. Раскрыта сущность содержания и применения комплексного и системного подходов к анализу конкурентоспособности рабочей силы. Даны ее определения с ситуационных и институциональных позиций, рассмотрена типология конкуренции на рынке труда, раскрыта диалектичность понятия конкурентоспособности рабочей силы в понятийной структуре теории конкуренции на рынке труда. Рассмотрены теоретико-методологические аспекты несовершенной конкуренции на российском рынке труда и показана диалектика развития конкурентоспособности рабочей силы.

Во второй главе «Функциональность несовершенной конкуренции в государственном регулировании конкурентоспособности рабочей силы» на основании принципа историзма обобщены и систематизированы факторы несовершенной конкуренции. Проанализированы причинно-следственные связи ее влияния на воспроизводство рабочей силы. Выделены две группы показателей влияния несовершенной конкуренции на конъюнктурные показатели российского рынка труда — эластичность и степень дифференцированности. Проведена группировка статистических показателей несовершенной конкуренции с описанием ее индикативной модели. Уточнен предмет несовершенной конкуренции на российском рынке труда, которым становится заработная плата и рабочая сила, и даны ее определения.

В третьей главе «Воспроизводство рабочей силы в условиях

несовершенной конкуренции на российском рынке труда» предложен авторский подход к количественной оценке несовершенной конкуренции на российском рынке труда. Проведено исследование несовершенной конкуренции на российском рынке труда за период с 2001 по 2020 года и дан прогноз ее развития до 2025 года. Научно обосновано влияние несовершенной конкуренции на отставание темпов роста среднего уровня заработной платы от создаваемой работниками потребительской стоимости воспроизводства рабочей силы, а также на усиление глубокой дифференциации заработной платы работников. Предложена к реализации концепция повышения конкурентоспособности рабочей силы как меры по повышению качества ее воспроизводства. Разработан механизм и раскрыта диалектика влияния несовершенной конкуренции на воспроизводство рабочей силы.

В четвертой главе «Государственное регулирование конкурентоспособности рабочей силы на российском рынке труда» предложен авторский методический подход к оценке конкурентоспособности рабочей силы и их конкурентных преимуществ на российском рынке труда. Раскрыта диалектика несовершенной конкуренции на российском рынке труда, установлены нормативы, статусы конкурентоспособности рабочей силы и признаки конкурентных преимуществ работников на региональных рынках труда. Разработаны модель и система регулирования конкурентоспособности работников на российском рынке труда, раскрыта ее диалектика в условиях несовершенной конкуренции. Рассмотрен комплекс мероприятий государственного регулирования конкурентоспособностью рабочей силы на российском рынке труда.

II ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Разработан понятийно-категориальный аппарат конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции, в том числе содержание понятия конкурентоспособности рабочей силы как комплекса качественных характеристик рабочей силы, востребованных на рынке труда, или как свойства рабочей силы отвечать требованиям работодателей. В отличие от принятого в научной литературе классического рассмотрения конкуренции на рынке труда, ее предметное рассмотрение с позиций ситуационного и институционального подходов определяет понятие «конкурентоспособности рабочей силы» основополагающим в раскрытии условий несовершенной конкуренции.

С целью теоретико-методологического обоснования регулирования конкурентоспособности рабочей силы на российском рынке труда предложена к рассмотрению типология конкуренции с выделением асоциальной и социальной типов парной разновидности конкуренции, активной и пассивной, односторонней и двухсторонней.

Раскрыта в понятийном аппарате конкуренции диалектичность конкурентоспособности рабочей силы, что расширяет предметную область ее исследований как совокупность требований к качественным параметрам

рабочей силы или как конкурентных условий пребывания работников на рынке труда. А также как институциональной среды обмена рабочей силы на заработную плату или как конкурентной среды взаимодействия работников на рынке труда. Реализация комплексного и системного подходов позволяет по-новому рассмотреть концепцию развития конкурентоспособности рабочей силы.

В результате проведенных автором научно-теоретических исследований и обобщений выделяются два методологических направления анализа конкуренции: первое — конкуренция рассматривается с позиций *системного элемента рынка труда*, как *совокупности условий*, при которых происходит обмен рабочей силы на заработную плату или среду пребывания работников и работодателей на рынке труда; и рассматривает конкуренцию с *ситуационных и институциональных* позиций на рынке труда; второе — конкуренция рассматривается как один из *типов социально-трудовых отношений*, присущих рыночной формации, под последней понимаются *сложные социально-экономические* (с регулирующей функцией государства) *отношения* между работниками или *институциональные отношения* между работниками и работодателями, а также их представительными органами; и рассматривает с *поведенческих и процессуальных* позиций в системе социально-трудовых отношений (рисунок 1).



Рисунок 1 - Теоретико-методологические аспекты анализа конкуренции на рынке труда

Источник: разработано автором на основании обобщений научных подходов к анализу конкуренции

Методологически важным в раскрытии сущности конкуренции на рынке труда становится обращение к понятиям «конкурентоспособности» и «конкурентного преимущества». При этом формируется понятийно-категориальная трилогия, которая характеризуется наличием диалектических связей составляющих ее понятий. Методологически значимым становится

выделение асоциальной и социальной типов парной разновидности конкуренции, активной и пассивной, односторонней и двухсторонней.

Основополагающим становится рассмотрение конкуренции на рынке руда через призму понятия «конкурентоспособности рабочей силы», которое определяется нами с позиции *ситуационного* подхода как комплекс *качественных характеристик* рабочей силы, востребованных работодателями на рынке труда, и с позиции *институционального* подхода как *свойство* рабочей силы отвечать требованиям работодателей.

Достижимость целей исследования при расширении предмета анализа конкуренции на рынке труда и теоретико-методологическом обосновании регулирования конкурентоспособности рабочей силы обеспечивается комплексным и системным подходами, когда раскрывается диалектичность конкурентоспособности рабочей силы. Вкупе с понятийно-категориальной трилогией и уровнями анализа логично прослеживаются диалектические связи «конкурентного преимущества» и «конкурентоспособности».

Таблица 1 - Диалектика анализа конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда в рамках системного и комплексного подходов

Понятийно-категориальные структуры/Уровни анализа	Верхний уровень анализа конкуренции	Нижний уровень анализа конкуренции
Конкурентное поведение — Конкурентная среда	<i>Внешняя среда</i> (РФ) — конкурентная среда рынка труда (нормы, ценности и правила). <i>Свойство конкурентоспособности рабочей силы</i>	<i>Локальный</i> уровень анализа (регионы РФ) — конкурентное поведение работников на региональных рынках труда (<i>совокупность действий и поступков</i>). Ценностные установки — конкурентные преимущества работников
Конкурентные условия — Конкурентные процессы	<i>Глобальный</i> уровень анализа (РФ) — конкурентные процессы рынка труда (модели поведения). <i>Признак — конкурентное преимущество работников</i>	<i>Внутренняя среда</i> (регионы РФ) — конкурентные условия пребывания работников на региональных рынках труда (<i>совокупность требований работодателей к качеству рабочей силы</i>). Комплексная характеристика — конкурентоспособность рабочей силы

Источник: разработано автором на основании анализа поведенческого и институционального подходов.

Конкурентное поведение проявляется в совокупности действий и поступков как результат ценностных ориентиров работников (нижний уровень), синтезируется в *свойство конкурентоспособности* как объективной нормы, ценности или правила, формирующих конкурентную среду пребывания работников на рынке труда (верхний уровень). Эта диалектика лежит в основе первой предметной совокупности исследования и анализа несовершенной

конкуренции на рынке труда. Диалектика второй предметной совокупности состоит в том, что общность требований работодателей к качеству рабочей силы, предъявляемых к работникам (нижний уровень), синтезируется в признак конкурентного преимущества и проявляет себя в форме модели конкурентного поведения работников на рынке труда (верхний уровень) (таблица 1).

Таким образом, понятия «конкуренции» на рынке труда и «конкурентоспособности рабочей силы» являются *подчиненными* по своей смысловой нагрузке, где последнее с объектных позиций раскрывает сущность первого как способность работников отвечать требованиям работодателей к качеству их рабочей силы (ситуационный подход) или как особенность институциональной среды взаимодействия работников и работодателей по обмену рабочей силы на заработную плату (институциональный подход). Реализация комплексного и системного подходов позволяет рассмотреть концепцию развития конкурентоспособности работников на рынке труда.

2. Обоснована экономическая концепция развития конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда, где развитие происходит под влиянием мер государственного регулирования в направлении от асоциальных форм конкуренции к социальным формам. Раскрыта диалектичность развития конкурентоспособности рабочей силы, где ее отличительным признаком становится смена совокупности требований работодателей к качеству рабочей силы на внутренних рынках труда с приобретением последней свойства конкурентоспособности на внешних рынках, а критерием эффективности регулирования становятся полученные работниками конкурентные преимущества. Реализация научного подхода дает возможность исследовать влияние несовершенной конкуренции на воспроизводство рабочей силы.

Дуализм научных направлений в понимании несовершенной конкуренции на рынке труда, а также выделенные научные подходы к ее анализу предполагает рассмотрение *теоретико-методологических* аспектов *экономико-организационной концепций* развития конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции. Раскрытие содержания данных концепций становится методологическим важным инструментом в обосновании новых подходов к регулированию рынка труда в условиях несовершенной конкуренции и на теоретическом уровне обосновывает необходимость в государственном регулировании конкурентоспособности рабочей силы, подразумевая под этим реализацию новой концепций.

Суть концепций развития состоит в том, что при *организационном* развитии в результате реализуемой институциональной политики регулирования опосредованно институтам государственного регулирования рынка труда изменяется *содержание и условия существования* конкуренции, т.е. ее тип. А при экономическом развитии в результате реализуемой государством активной политики занятости населения опосредованно рычагам государственного регулирования рынка труда изменяется *направление* конкуренции, т.е. ее парная разновидность.

В этой связи важно иметь представления о внутренней природе развития конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда. Диалектичность ее развития раскрывается в рамках ситуационного и институционального подходов и видится в том, что совокупность предъявляемых со стороны работодателей требований к качеству рабочей силы на региональных рынках труда способствует приобретению рабочей силой свойства конкурентоспособности, где внешним критерием эффективности регулирования отечественного рынка труда (конкурентных условий пребывания работников) становятся приобретенные работниками конкурентные преимущества. Рассмотренные теоретико-методологические аспекты конкурентоспособности рабочей силы дают возможность исследовать влияние несовершенной конкуренции на ее воспроизводство.

3. Обобщены и систематизированы факторы влияния несовершенной конкуренции на воспроизводство рабочей силы, где классификационным признаком выступают современные научные подходы с группировкой факторов конкурентного поведения работников, обуславливающих их адаптивным типом, и факторов конкурентных условий — превентивностью мер государственного регулирования.

Разработан методический подход к количественному анализу конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции на российском рынке труда с выделением двух групп показателей гибкости рынка труда: эластичности, характеризующей ценности поведения и мотивы принятия решений работников; и дифференцированности, описывающих эффективность государственных и институциональных механизмов регулирования рынка труда.

Установлено, что субъективность в требованиях работодателей к качеству рабочей силы и не востребованность рабочей силы, располагаемой работниками, способствуют распространению несовершенной конкуренции на российском рынке труда и влечет за собой неэффективность воспроизводства рабочей силы.

Одной из первоначальных задач в рамках реализации факторного подхода становится изучение природы несовершенной конкуренции на российском рынке труда, что позволит в свою очередь раскрыть ее причинно-следственное влияние на воспроизводство рабочей силы. Понятийно-категориальные аспекты оценки рабочей силы, это понятия «заработной платы» и «цены труда» становятся основным противоречием в оценках стоимости воспроизводства рабочей силы. Предлагаемый работодателем уровень заработной платы (цена труда) не соответствует тому уровню расходов, который необходим для воспроизводства рабочей силы, в том числе потенциальной рабочей силы (воспитание детей), а причиной тому становится признаки и условия несовершенной конкуренции на рынке труда.

Несовершенная конкуренция на отечественном рынке труда взаимно обуславливается негативными социально-экономическими явлениями. Причем адаптивное поведение (несовершенное конкурентное поведение) работников и

работодателей способствует развитию этих явлений, тогда как субъективность оценок и превентивность мер государственного регулирования (несовершенные конкурентные условия) развиваются под воздействием этих явлений (таблица 2). Таким образом, совокупность факторов делится на две группы с выделением факторов, обуславливающих несовершенное конкурентное поведение работников и работодателей, и факторов, обусловленных несовершенными конкурентными условиями пребывания работников и работодателей на рынке труда. Впоследствии данная группировка выступит методической основой формирования комплекса мер по государственному регулированию конкурентоспособности рабочей силы. *Предметом же несовершенной конкуренции на российском рынке труда становится заработная плата работников и рабочая сила.*

В результате проведенного факторного анализа и обобщений природы несовершенной конкуренции на российском рынке труда нами установлены причинно-следственные связи влияния несовершенной конкуренции на воспроизводство рабочей силы. А именно: отсутствие взаимного удовлетворения интересов работников и работодателей влечет за собой неэффективность воспроизводства рабочей силы, снижение ее качества, несбалансированность и материальную необеспеченность процессов воспроизводства. Высокие требования работодателей к качеству рабочей силы и не удовлетворённость ею чревато неэффективным воспроизводством рабочей силы, состоящим в ее структурных сдвигах на рынке труда.

Нами даны следующие определения несовершенной конкуренции на российском рынке труда. С позиций *поведенческого подхода под несовершенной конкуренцией* на рынке труда понимается *конкурентное поведение* работников и работодателей, направленное на *удовлетворение* своих *потребностей и интересов* или *достижение* поставленных *целей, носящее адаптивный* характер к особенностям функционирования механизма рынка труда (приспособление к действиям закона спроса и предложения труда), методам и способам его регулирования.

С позиций *процессуального подхода* — понимаются *конкурентные процессы*, обусловленные *моделями поведения* работников и работодателей по поводу приобретения и развития *признаков конкурентных преимуществ*, носящие *адаптационный* характер протекания к особенностям рынка труда (приспособление к спросу и предложению труда) методам и способам его государственного регулирования.

Таблица 2 - Причинно-следственное влияние несовершенной конкуренции на российском рынке труда на воспроизводство рабочей силы

Социально-экономические явления	Индикаторы социально-экономического явления	Предмет несовершенной конкуренции в социально-трудовых отношениях	Причинность/Следственность несовершенной конкуренции	Проблемы российского рынка труда
Негативное явление рынка труда как результат несовершенного конкурентного поведения и как фактор воспроизводства рабочей силы				
Бедность	$MPOT < \text{Прожиточного минимума}$	Зарботная плата	Причинность — снижение работодателем уровня заработной платы работников	Низкий уровень заработной платы не обеспечивает воспроизводство рабочей силы
	$НЗП > РЗП$, темпы роста ЗП < темпов роста ПТ	Зарботная плата		РЗП не обеспечивает воспроизводство рабочей силы
Задолженности и невыплаты заработной платы	Задолженности и невыплаты	Зарботная плата	Причинность — нарушение работодателем своей ответственности перед работником по выплате заработной платы	Задолженности и невыплаты способствуют снижению качества воспроизводства рабочей силы
Неравенство в распределении оплаты труда	$ЗП_{\text{наим.}} = \text{constant} * ЗП_{\text{наиб.}}$	Зарботная плата	Причинность — приспособление работников к неравенству в условиях и оплате труда и стремление работодателей к снижению издержек по оплате труда	Неравенство в распределении оплаты труда приводит к несбалансированности воспроизводства рабочей силы на различных уровнях
Дискриминация в оплате труда	$ЗП_{\text{проф1}} = \text{constant} * ЗП_{\text{проф2}}$ — неравенство в распределении оплаты труда			Дискриминация в оплате труда приводит к несбалансированности воспроизводства рабочей силы
Теневые формы оплаты труда и теневые формы занятости	Доходы населения < расходов населения	Зарботная плата	Причинность — приспособление к безработице и низкому уровню заработной платы и стремление работодателей к снижению	Теневые формы оплаты труда и занятости приводят к несбалансированности воспроизводства рабочей силы на различных уровнях

Социально-экономические явления	Индикаторы социально-экономического явления	Предмет несовершенной конкуренции в социально-трудовых отношениях	Причинность/Следственность несовершенной конкуренции	Проблемы российского рынка труда
			издержек по оплате труда (в т.ч. по налоговым отчислениям)	
Нелегальная и межрегиональная миграция	ЗП<СредЗП СЗПрег1<СЗПрег2	Зарплата	Причинность — приспособление работников к конъюнктуре отечественного рынка труда и стремление работодателей к снижению издержек по оплате труда и к снижению уровня заработной платы	Нелегальная и межрегиональная миграция приводят к необеспеченности и несбалансированности воспроизводства рабочей силы на различных уровнях
Эксплуатация труда	Неоплаченное отработанное время. Отчуждение свободного времени в пользу работодателя	Рабочее время	Причинность — работодатель не несет ответственность перед работником по оплате отработанного времени, стремление работодателя к повышению производительности труда	Неоплаченное отработанное время и отчуждение личного располагаемого времени в пользу работодателя способствует снижению качества воспроизводства рабочей силы
Негативное явление рынка труда как фактор несовершенных конкурентных условий по воспроизводству рабочей силы				
Дефицит кадров	Спрос>Предложения	Рабочая сила	Следственность — предъявляемые требования к качеству рабочей силы выше, чем ею располагаемые	Качественное неудовлетворение рабочей силой спроса на труд приводит к структурным сдвигам в воспроизводстве рабочей силы
Избыток кадров	Предложения> Спрос	Рабочая сила	Следственность — работники обладают неудовлетворительными качествами рабочей силы	Предложение труда с неудовлетворительным качеством рабочей силы приводит к структурным сдвигам в воспроизводстве рабочей силы

С позиции *ситуационного подхода* — понимаются *конкурентные условия* или *совокупность требований* работодателя к параметрам качества рабочей силы, носящие *субъективный* характер проявления в условиях спроса и предложения труда и их регулирования.

С позиций *институционального подхода* — понимаются конкурентная *среда* или *правила, нормы и ценности* рынка труда, формирующие *свойства* рабочей силы на отечественном рынке труда, имеющие *превентивный* характер проявления в условиях государственного регулирования рынка труда (корректирующие действия закона спроса и предложения труда).

Данные определения позволяют конкретизировать несовершенную конкуренцию и служат методологической основой к количественно-качественному ее анализу в понятийном аспекте — «конкурентоспособности рабочей силы».

Выделяются две группы показателей, характеризующие гибкость рынка труда и косвенно описывающие несовершенную конкуренцию на российском рынке труда, это показатели эластичности и степени дифференцированности. Первый показатель вскрывает влияние несовершенной конкуренции на занятость населения, опосредованное ценностями и мотивами поведения работников и работодателей на рынке труда. Второй показывает на распределения доходов работников и их неравенство, опосредованное механизмами институционального и государственного регулирования рынка труда.

Применение косвенных показателей при анализе несовершенной конкуренции на российском рынке труда становится недостаточным, так как не позволяет фиксировать ее абсолютную динамику. В этой связи практически значимым становится выделение статистически наблюдаемых показателей, которые с учетом поведенческого и институционального аспектов анализа несовершенной конкуренции на российском рынке труда фиксируют конкурентоспособность рабочей силы. Таковыми становятся показатели безработицы, занятости, производственного травматизма, заболеваемости и смертности трудоспособного населения, образованности и трудовой мобильности занятого населения.

Корреляционный анализ последних с показателями эластичности рынка труда и неравномерности распределения ФЗП (коэффициент Джини и коэффициент структуры) выявил, что субъективность в требованиях работодателей к качеству рабочей силы и не востребованность рабочей силы, располагаемой работниками, способствуют увеличению неконкурентоспособности рабочей силы и влекут за собой неэффективность ее воспроизводства. Таким образом, логически обосновывается их применение для анализа несовершенной конкуренции на российском рынке труда и построения ее индикативной модели.

4. *Разработана индикативная модель конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции, компонентами которой выступают параметры рабочей силы: «здоровье», «образование», «трудовая мобильность», представленные системой статистических показателей.*

Обобщены основные тенденции и формы проявления несовершенной конкуренции: увеличение неформального сектора экономики и распространение теневой занятости и оплаты труда; рост занятости с тяжелыми, вредными и опасными условиями и усиление степени их дифференциации; рост занятости в секторе малого предпринимательства как формы адаптационного поведения; восполнение потребности в рабочей силе за счет работников, вышедших за пределы трудоспособного возраста, с распространением явления «старения кадров»; снижение численности здорового населения и неспособность рабочей силы удовлетворить спрос на труд («дефицит кадров»); дисбаланс рабочей силы по профессионально-квалификационному признаку — «дефицит кадров»; трудовая мобильность рабочей силы во многом вызванная неспособностью последней в профессионально-квалификационном аспекте сформировать предложение труда, что выражается в «текучести кадров», «прекаризации труда» и др.

Сформулированы основные признаки проявления несовершенной конкуренции: цикличность и сегментация проявления, а также основное теоретико-методологическое свойство понятия «несовершенной конкуренции» на рынке труда — относительность. Практическая ценность индикативной модели состоит в возможности количественного анализа конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции на российском рынке труда.

Параметрами индикативной модели конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции автор выделяет *социальные гарантии и права работников, занятость работников по формам собственности, условия и охрану труда работников*, раскрывающие поведенческие аспекты, а также параметры качества рабочей силы — *здоровье, образование и трудовую мобильность* раскрывающие ситуационные аспекты, по которым приводит систему статистических показателей.

Практическая значимость разработанной индикативной модели состоит в проведении статистического исследования и анализа несовершенной конкуренции на российском рынке труда, где основными тенденциями ее влияния на конкурентоспособность рабочей силы становятся: увеличение неформального сектора экономики и распространение теневой занятости и оплаты труда; рост занятости с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда и усиление степени дифференциации условий труда; рост занятости в секторе малого предпринимательства как формы адаптационного поведения; восполнение потребности в рабочей силе за счет работников, вышедших за пределы трудоспособного возраста, с распространением явления «старения кадров»; снижение численности здорового населения и неспособность рабочей силы удовлетворить спрос на труд — явление «дефицита кадров»; дисбаланс рабочей силы по профессионально-квалификационному признаку — явление «дефицита кадров»; трудовая мобильность рабочей силы во многом вызвана неспособностью последней в профессионально-квалификационном аспекте сформировать предложение труда, что выражается в «текучести кадров», «прекаризации труда» и др.

Теоретико-практическими результатами исследования становятся выводы о цикличности и типичности проявления несовершенной конкуренции на российском рынке труда, а его теоретико-методологическим свойством — относительность суждений. А именно: анализируемые показатели находят свой экономический смысл при их одновременном рассмотрении с параметрами рабочей силы, и нахождению корреляционных связей между ними. Отсюда возникает необходимость расчета показателя конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции на российском рынке труда, который учитывал бы ее основное свойство относительности.

5. Предложен авторский подход к количественной оценке конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции на рынке труда, где ее основное свойство «относительности» при математизации понятия выражается опосредовано категории «вероятности».

Эмпирическим исследованием несовершенной конкуренции на российском рынке труда показано, что ее влияние заключается в нарушении баланса социально-экономических интересов между работниками и работодателями, что влечет за собой изменения как положительные, так и отрицательные в существующих распределениях занятости в возрастных и образовательных структурах, в структурах занятости по видам экономической деятельности и занятиям работников.

В рамках функций государственного регулирования обоснована необходимость в реализации предлагаемой концепции повышения конкурентоспособности рабочей силы. Это позволит разрешить проблемы воспроизводстве рабочей силы: во-первых, основное противоречие, состоящее в отставании темпов роста среднего уровня заработной платы от темпов роста потребительской стоимости рабочей силы; во-вторых, в усилении дифференциации заработных плат работников по отраслевому, территориальному и профессиональному признакам.

Автором предложен принципиально новый подход к оценке конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции на рынке труда, который заключается в синтезе разработанных ранее теоретико-методологических положений с математизацией рассматриваемой индикативной модели в категориях «вероятности». Найденное решение позволяет наиболее полно отразить свойство «относительности» проявления несовершенной конкуренции и количественно описать ее признаки, цикличность и типичность проявления на российском рынке труда. Эмпирическое исследование показало, что смена тенденций влияния несовершенной конкуренции на российский рынок труда приходится на 2008 и 2016 года и во многом определяется общей тенденцией экономического развития страны и происходящих кризисных явлений. В этой связи выделяются три периода развития несовершенной конкуренции: первый — с 2001 по 2008 года, второй — с 2009 по 2016 года, третий — с 2016 года по 2021 год. Распределение исследуемых совокупностей происходит по трем сегментам, где первый сегмент образован Южным, Северо-Кавказским, Дальневосточным федеральными округами, второй сегмент —

Северо-Западным, Уральским, Сибирским, третий сегмент — Центральным, Приволжским. Распределения трудоспособного населения по сегментам имеет явно выраженный структурный дисбаланс с сохранением последнего на всем горизонте исследования.

Автором обнаруживается теоретико-методологическая связь между проявлениями несовершенной конкуренции с решением одной из важных задач на российском рынке труда — это повышение качества воспроизводства рабочей силы. Специфика отечественной модели воспроизводства рабочей силы заключается в том, что основная воспроизводственная функция возложена на домохозяйства, при этом государство в лице социально-ориентируемых институтов самоустранилась от регулирования процессов воспроизводства, полагаясь на рыночный механизм и конкурентные процессы. В этой связи основным фактором воспроизводства рабочей силы на российском рынке труда становится уровень заработной платы работников, роль которого в последнее время усиливается в плане его становления основным источником доходов населения. Так, в 2000 году доля заработной платы в структуре денежных доходов населения составляла 62,8 %, а в 2020 году — 64,4 %, рост — 102 %. При этом отмечается рост заработной платы в структуре ВВП, который составил в 2020 году по отношению к 2000 году 117 %, а доля заработной платы в ВВП в 2020 году — 47 %. При этом российский рынок труда характеризуется исторически сложившимися низкими уровнями заработных плат по ряду отраслей народного хозяйства, что не позволяет обеспечивать полноценное (нормальное) воспроизводство рабочей силы.

Эмпирическим исследованием несовершенной конкуренции установлено, что ее влияние на российский рынок труда заключается в нарушении баланса социально-экономических интересов между работниками и работодателями, что влечет за собой изменения как положительные, так и отрицательные в существующих распределениях занятости в возрастных и образовательных структурах, в структурах занятости и безработицы по видам экономической деятельности и занятиям работников (рисунок 2, 3).

Усиливающим фактором выступает предмет несовершенной конкуренции на российском рынке труда, которым является заработная плата и рабочая сила. Результирующим же ее проявлением становится отставание темпов роста среднего уровня заработной платы от темпов роста потребительской стоимости рабочей силы, а также усиление дифференциации заработных плат работников по отраслевому, территориальному и профессиональному признакам.

Последнее позиционируется в качестве одной из проблем воспроизводства рабочей силы на российском рынке труда, где основным противоречием выступает закрепление институциональным механизмом нижнего порога ее стоимостной оценки и отсутствие верхнего или нормализованного показателя. В этой связи автором рассматривается качественно новый подход к решению этой проблемы, сущность которого заключается в рамках государственного регулирования реализации концепции повышения конкурентоспособности рабочей силы.

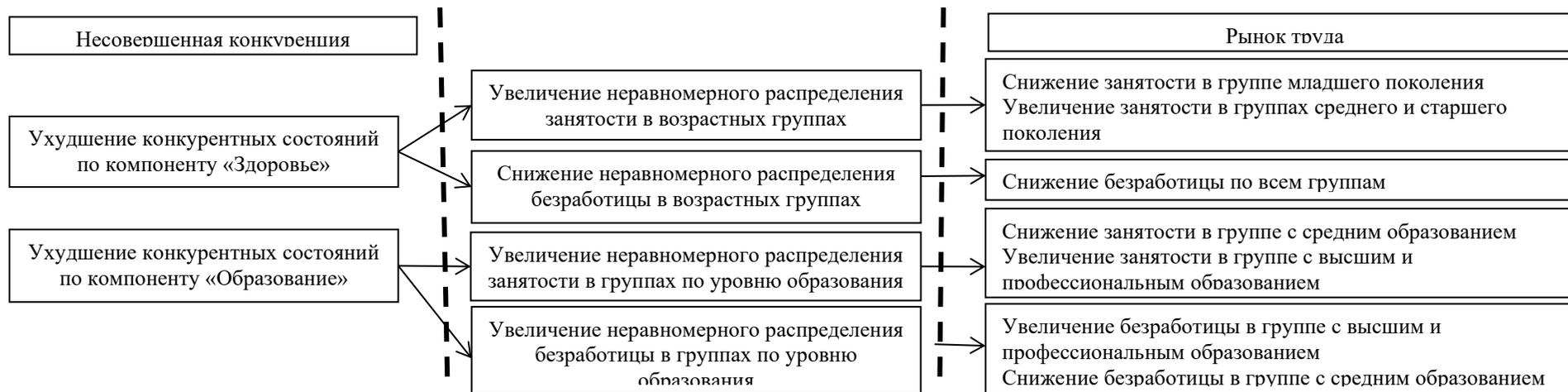


Рисунок 2 - Влияние компонентов конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции на российский рынок труда

Источник: разработано автором на основании статистики социально-трудовые отношений на отечественном рынке труда.



Рисунок 3 - Влияние признаков конкурентных преимуществ работников в условиях несовершенной конкуренции на российский рынок труда

Источник: разработано автором на основании статистики социально-трудовых отношений на отечественном рынке труда.

Новшество предлагаемых автором подхода и концепции состоит в том, что в решении одной из важных народнохозяйственных проблем качества воспроизводства рабочей силы рассматривается еще одна из факторных ее составляющих — несовершенная конкуренция, которая на современном российском рынке труда имеет место быть и в решении которой автором реализуются новые теоретико-методологические подходы. Реализация концепции требует рассмотрения механизма влияния и выработки диалектики воспроизводство рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции.

б. Разработан механизм влияния конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции на ее воспроизводство, заключающийся в том, что негативные социально-экономические явления, порождая несовершенные конкурентные условия пребывания работников на рынке труда, воздействуют на структурные сдвиги в воспроизводстве рабочей силы.

Раскрыта диалектика воспроизводства рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции, заключающаяся в том, что неспособность рабочей силы в удовлетворении спроса на труд и в формировании предложения труда сопровождаются усилением несовершенной конкуренции, что приводит к необеспеченности, снижению качества и несбалансированности в воспроизводстве рабочей силы.

В рамках настоящего диссертационного исследования одной из научных задач является анализ влияния каждого отдельного фактора, что позволяет не только изучить содержание последних и выработать конкретные меры государственного регулирования конкурентоспособности рабочей силы, но и обобщить их, рассмотрев механизм влияния и диалектику воспроизводства рабочей силы.

В результате выполненного анализа факторов несовершенной конкуренции на российском рынке труда автором установлены причинно-следственные связи и конкретизированы негативные социально-экономические явления, влияющие на воспроизводство рабочей силы. Неблагоприятные явления «бедности работающего населения», «задолженности и невыплаты заработной платы», «неравенства и дискриминации в распределении и оплате труда», «нелегальная и региональная миграция», «современные формы эксплуатации труда» формирующиеся в результате несовершенного конкурентного поведения как работников, так и работодателей оказывают непосредственное воздействие на воспроизводство рабочей силы, тем что снижается ее качество, происходит разбалансирование в ее распределении, возникает ресурсная не обеспеченность ее воспроизводства. Другая группа неблагоприятных явлений рынка труда, такие как «дефицит и избыток кадров» участвуют в формировании несовершенных конкурентных условий оказывают опосредованное воздействие на воспроизводство рабочей силы, тем что происходят структурные сдвиги в воспроизводстве рабочей силы. Отметим, что несовершенная конкуренция распространяется на все уровни социально-трудовых отношений: межличностный уровень, организационный, групповой, отраслевой и др., что в методологическом плане актуализирует реализацию

системного и комплексного подходов к государственному регулированию конкурентоспособности рабочей силы.

Нами сделаны выводы, что основу методического подхода к раскрытию содержания механизма влияния и диалектики воспроизводства рабочей силы составит проведенная группировка поведенческих и институциональных факторов несовершенной конкуренции. В качестве механизма влияния и диалектики воспроизводства рабочей силы автор предлагает рассматривать сложные причинно-следственные связи поведения работников и работодателей, а также социально-экономические условия их пребывания на российском рынке труда.

В рамках поведенческого подхода действие механизма описывается несовершенными конкурентными отношениями между работниками и работодателями, которые сопровождаются негативными социально-экономическими явлениями, влияющими на социально-трудовые отношения, в результате чего не обеспечивается и снижается качество воспроизводства рабочей силы. Диалектика же проявляется в том, что несовершенное конкурентное поведение работников (на индивидуальном уровне), сущность которого состоит в приспособлении (адаптации) последних к недобросовестному поведению работодателей, ущемлении социальных прав и гарантий, эксплуатации труда в ее современном понимании, ухудшении условий труда, сопровождается формированием несовершенной конкурентной среды (на государственном уровне), влияющей на структуру воспроизводства рабочей силы.

В рамках институционального подхода действие механизма объясняется порождением несовершенных конкурентных условий пребывания работников на рынке труда, что воздействует на структурные сдвиги в воспроизводстве рабочей силы. Диалектика влияния трактуется несовершенными конкурентными условиями пребывания работников и работодателей на рынке труда (на индивидуальном уровне). Их сущность состоит в превентивном государственном механизме регулирования российского рынка труда, что выражается в неспособности рабочей силы удовлетворить спрос на труд и сформировать предложение труда. Это сопровождается развитием несовершенных конкурентных процессов на рынке труда (на государственном уровне), что приводит к необеспеченности, снижению качества и несбалансированности в воспроизводстве рабочей силы.

Предлагаемые автором механизм влияния и диалектика воспроизводства рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции расширяют границы научного познания в данной сфере тем, что становятся методологическим инструментом в поиске методов, способов и мер государственного регулирования в решении проблем качества воспроизводства рабочей силы (механизм), а также в постановке целей и выработке стратегий (диалектика). В этой связи становится актуальным построение системы и модели государственного регулирования конкурентоспособности рабочей силы на российском рынке труда и выработки комплекса мероприятий по ее регулированию, направленных на решение проблемы качества воспроизводства

рабочей силы.

7. Предложен авторский методический подход к оценке конкурентоспособности рабочей силы на российском рынке труда. Оценка показала, что формирование свойства конкурентоспособности рабочей силы, как способности отвечать требованиям работодателей на российском рынке труда, происходит в результате достижения «универсальной» (статусной) конкурентоспособности и обеспечивается за счет повышения образовательного уровня рабочей силы и ее трудовой мобильности и сопровождается адаптационным поведением работников с реализацией стратегий занятости в неформальном секторе экономики, на предприятиях с государственной и муниципальной формой собственности, в сфере малого бизнеса и занятости с тяжелыми и вредными условиями труда.

В основе методики оценки конкурентоспособности рабочей силы положен ранее рассматриваемый поведенческий и институциональный подходы к ее анализу. Оценка конкурентоспособности выстраивается на диалектическом переходе конкурентных преимуществ как ценностных ориентиров, лежащих в основе адаптивного поведения работников на рынке труда, в конкурентоспособность рабочей силы, как свойства, определяющееся профессионально-квалификационным уровнем рабочей силы работника и востребованностью на рынке труда.

Таким образом, оценка конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции не была бы полной без оценки его конкурентных преимуществ, в общем механизме влияния несовершенной конкуренции на воспроизводство рабочей силы, где первая решает задачи по оценке выбора методов, способов и мер государственного регулирования конкурентоспособности рабочей силы, а вторая — по постановке целей и выбору стратегий конкурентного поведения работников.

Отличительной стороной предлагаемой методики становится ее альтернативность проводимому SWOT-анализу, где методу рейтинговых оценок противопоставляются статистико-математические методы. Выводы по оценке конкурентных преимуществ работников таковы: *во-первых*, их структура за рассматриваемый период подвержена циклическим изменениям и имеет сегментные особенности; *во-вторых*, стратегии конкурентного поведения работников определяются содержанием их конкурентных преимуществ.

Выводы по оценке конкурентоспособности рабочей силы следующие: *во-первых*, базовая конкурентоспособность рабочей силы стабильна относительно рассматриваемых циклов развития конкуренции в сегменте № 1, образованного Северо-Кавказским, Уральским, Дальневосточным административными округами и подвержена изменениям в сегментах № 2 и № 3, образованных Северо-Западным, Южным, Сибирским административными округами и Центральным, Приволжским административными округами, соответственно; *во-вторых*, статусная конкурентоспособность рабочей силы так же стабильна относительно циклов развития конкуренции и сегментных групп с закреплением по сегменту № 1 статуса «Специализированной» конкурентоспособности рабочей силы, по сегменту №2 статуса «Универсальной»

конкурентоспособности; по сегменту № 3 отмечается динамика статусной конкурентоспособности рабочей силы, где «Универсальная» сменяется в 2017 году статусом «Специализированной»; *в-третьих*, становится возможным определение нормативов и рейтинга конкурентоспособности рабочей силы на отечественном рынке труда.

Таким образом, характерными признаками формирования свойства конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции на российском рынке труда становится общая динамика признаков конкурентных преимуществ работников, нацеленная на соблюдение социальных



Рисунок 4 - Процесс формирования свойства конкурентоспособности рабочей силы на российском рынке труда

прав и гарантий работников и стабильность свойства «Универсальной» конкурентоспособности рабочей силы. А именно: адаптивное поведение работников в условиях несовершенной конкуренции и превентивность мер государственных и институциональных механизмов регулирования становятся основными признаками несовершенной конкуренции на российском рынке труда. В этой связи, формирование свойства конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренция на российском рынке труда раскрывается следующими процессами (причинно-следственными связями) (рисунок 4).

Суть процесса по формированию свойства конкурентоспособности состоит в том, что основу адаптивного поведения составляет постоянная динамика в достижении конкурентных преимуществ работниками, что способствует приобретению ими стабильности в конкурентоспособности рабочей силы на российском рынке труда. При этом динамика конкурентных

преимуществ работников обуславливается цикличностью развития несовершенной конкуренции, а смена конкурентных преимуществ от цикла к циклу развития обеспечивает достижение конкурентоспособности рабочей силы по компонентам «Образование» и «Трудовая мобильность», что, в свою очередь, формирует свойство «Универсальной» конкурентоспособности рабочей силы.

Предлагаемая автором методика оценки является одним из методологических инструментов по регулированию конкурентоспособности рабочей силы на российском рынке труда. Реализация предлагаемой методики позволила автору наглядно продемонстрировать неэффективность существующих подходов к регулированию конкурентоспособности рабочей силы и подтвердить необходимость реализации концепции повышения конкурентоспособности рабочей силы с переходом от превентивных к прогностическим мерам регулирования, направленным на устранение адаптивного и переходу к целеполагающему поведению работников и работодателей на рынке труда.

8. Разработана модель государственного регулирования конкурентоспособности рабочей силы, где особая роль отводится целеполагающим и нормотворческим функциям по оценке и ранжированию качеств рабочей силы и установлению нормативов конкурентоспособности рабочей силы на российском рынке труда. Важное место в модели регулирования отводится синергетическому эффекту, получаемому от реализации работниками стратегий конкурентного поведения и приобретением свойства конкурентоспособности рабочей силы.

На основе авторской концепции повышения конкурентоспособности рабочей силы предложен научно-обоснованный комплекс мер государственного регулирования конкурентоспособности рабочей силы по повышению качества ее воспроизводства. Государственное регулирование конкурентоспособности рабочей силы направлено на решение следующих задач: увеличение среднего и модального уровня заработных плат работников; обеспечение гарантии своевременности выплаты заработных плат; обеспечение равномерности распределения рабочей силы и оплаты труда работников по территориальному, профессиональному и отраслевому признакам; повышение уровня жизни и снижению социального неравенства работников, повышения их социального статуса в системе социально-трудовых отношений.

Концептуальной основой при разработке модели государственного регулирования конкурентоспособности рабочей силы на российском рынке труда становятся: во-первых, комплексное и системное рассмотрение конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда (таблица 1), во-вторых, рассмотрение поведенческого и институционального подходов к анализу форм, диалектики и механизмов влияния несовершенной конкуренции на воспроизводство рабочей силы. В результате анализа факторов несовершенной конкуренции и проведенной оценки нами устанавливается, что развитие происходит в результате реализации адаптивных поведенческих функций работников и работодателей по выбору стратегий своего индивидуального конкурентного поведения на российском рынке труда, а также в результате

превентивного государственного регулирования по устранению негативных социально-экономических явлений рынка труда. В этой связи нами рассматривается многоуровневая структура системы регулирования конкурентоспособности рабочей силы, где на основе принятой концепции повышения конкурентоспособности рабочей силы особая роль отводится реализации целеполагающей и нормотворческой функциям.

Существенным и важным в регулировании становится раскрытие диалектических связей между ценностями поведения и свойством конкурентоспособности рабочей силы, а также между качествами рабочей силы и признаками конкурентных преимуществ работников, которым свойственно переходить из одной природы состояний в другую.

Суть развития конкурентоспособности рабочей силы раскрывается в достижении синергетического эффекта от реализации целеполагающей функции по выработке стратегий конкурентного поведения работников и работодателей с приобретением рабочей силой свойства конкурентоспособности (поведенческие



Рисунок 5 - Синергетический эффект модели регулирования конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции

подход).



Рисунок 6 - Модель государственного регулирования конкурентоспособности рабочей силы на российском рынке труда

Таблица 3 - Комплекс мер государственного регулирования конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда

Социально-экономические явления рынка труда	Проблемы воспроизводства рабочей силы	Предлагаемые меры государственного регулирования
Бедность работающего населения	Необеспеченность нормальной жизнедеятельности работника	$MPOT=2 \times PR_{мин}$; $Z/P > Z/P_{ср}$ — регрессивная шкала социальных выплат для работодателей; $Z/P > Z/P_{ср}$ — прогрессивная шкала НДФЛ для работников; законодательное закрепление обязанности работодателя по индексации Z/P ; $I_z/p = I_{произ тр}$.
Задолженности и невыплаты заработной платы	Снижение уровня потребления материальных благ и услуг	Развитие института профсоюзного движения
Неравенство и дискриминация в распределении оплаты труда	Неравенство в доступе к материальным благам и услугам	$MPOT=2 \times PR_{мин}$; $Z/P_{max}/Z/P_{min} < const$ — регрессивная шкала социальных выплат для работодателей; закрепление отраслевыми тарифными соглашениями нормативного превосходства в уровнях заработных плат работников организаций; усиление региональной дифференциации $MPOT$; законодательное (или согласовательное в рамках социального партнерства) регулирование переменной и постоянной части заработной платы
Теневые формы оплаты труда и занятости		$MPOT=2 \times PR_{мин}$; $Z/P_{max}/Z/P_{min} < const$ — регрессивная шкала социальных выплат для работодателей; усиление уголовной и административной ответственности за незаконное предпринимательство
Нелегальная и межрегиональная миграция	Необеспеченность и неравенство в распределении материальных благ и услуг	$MPOT_{ин.р/с} = MPOT_{стр.эксп}$; усиление региональной дифференциации $MPOT$; Реализация долгосрочных социальных программ; введение прогрессивной шкалы налогообложения для нерезидентов; осуществление расчетов с нерезидентами через кредитные организации России
Современная эксплуатация труда	Снижение количества личного располагаемого времени — качество жизни	Развитие института профсоюзного движения; перераспределение социальных функций от работодателей к профсоюзам
Дефицит кадров	Несоответствие уровня заработных плат и располагаемых профессионально-квалификационных качеств по отдельным взятым работникам	Развитие института профессионального образования; вовлечение и активное участие работодателей в профессиональном образовании работников; внедрение программ долгосрочного кредитования физических и юридических лиц на обучение «молодой» рабочей силы по востребованным профессиям и специальностям; расширение практики социального контакта
Избыток кадров		

Источник: разработано автором на основании результатов статистического исследования несовершенной конкуренции в социально-трудовых отношениях

А также достижением синергетического эффекта от реализации нормотворческой функции по проведению оценки и ранжирования совокупности качеств рабочей силы с установлением нормативов и приобретением работниками признаков конкурентных преимуществ (институциональный подход) (рисунок 5).

Практическая реализация концепции повышения конкурентоспособности рабочей силы требует выстраивание модели ее регулирования (рисунок 6) с последующей разработкой комплекса мероприятий (таблица 3). Особая роль в модели регулирования отводится синергетическому эффекту, получаемому от реализации работниками стратегий конкурентного поведения и приобретения ими свойства конкурентоспособности.

Концептуальные решения видятся в реализации комплекса мер по совершенствованию: миграционной, налоговой, социально-экономической, административно-правовой государственных политик, направленных на решение задач: по увеличению среднего и модального уровня заработных плат работников; по обеспечению гарантии своевременности выплаты заработных плат; по обеспечению равномерности распределения рабочей силы и оплаты труда работников по территориальному, профессиональному и отраслевому признакам; по повышению уровня жизни и снижению социального неравенства работников; по повышению социального статуса работников в системе социально-трудовых отношений, которые в системе своей реализации дадут положительный эффект в уменьшении отставаний темпов роста среднего уровня заработной платы от потребительской стоимости рабочей силы и в уменьшении дифференциации заработных плат работников и будут способствовать повышению качества воспроизводства рабочей силы на отечественном рынке труда.

III ЗАКЛЮЧЕНИЕ

1. Автором на основе исследования теоретико-методологических подходов к анализу несовершенной конкуренции на рынке труда сделан вывод о необходимости рассмотрения трилогии понятий «несовершенной конкуренции на рынке труда», «конкурентных преимуществ работников» и «конкурентоспособности рабочей силы». Рассматриваемая понятийно-категориальная трилогия позволяет на научной основе реализовать комплексный и системный подходы к исследованию и анализу конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда.

2. Развитие конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции на российском рынке труда происходит в рамках экономической концепций опосредованно механизмам государственного и институционального регулирования. Выработанный теоретико-методологический инструментарий позволяет с новых научных позиций рассматривать проблемы воспроизводства рабочей силы на российском рынке труда.

3. В нарушения принципа взаимовыгодного обмена рабочей силы на заработную плату признаками несовершенной конкуренции на российском

рынке труда, становятся адаптивное поведение работников и работодателей и превентивность мероприятий по государственному регулированию рынка труда. Предметной стороной влияния несовершенной конкуренции на воспроизводство рабочей силы становятся заработная плата и параметры качества рабочей силы.

4. Разработанная автором индикативная модель конкурентоспособности рабочей силы положена в основу применения количественных методов анализа основных тенденций и форм проявления несовершенной конкуренции на российском рынке труда. Сделанные выводы позволяют выработать новые подходы к государственному регулированию конкурентоспособности рабочей силы на российском рынке труда.

5. На основании проведенного эмпирического исследования конкурентоспособности рабочей силы на российском рынке труда установлено влияние несовершенной конкуренции на рынок труда, заключающееся в нарушении баланса социально-экономических интересов между работниками и работодателями. Это влечет за собой возникновение проблем в воспроизводственных процессах рабочей силы, которыми становятся: отставание темпов роста среднего уровня заработной платы от темпов роста потребительской стоимости труда и усиление глубокой дифференциации заработной платы работников. В рамках государственного регулирования рынка труда в качестве способа решения обозначенных проблем автором предлагается реализация концепции повышения конкурентоспособности рабочей силы.

6. Автором раскрывается содержательная сторона механизма влияния конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции на ее воспроизводство, а также содержательная сторона диалектики воспроизводства рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции. Полученные выводы становятся теоретико-методологическим инструментом в построении модели государственного регулирования конкурентоспособности рабочей силы и в выработке комплекса мероприятий по ее регулированию, направленных на решение проблем качества воспроизводства рабочей силы на российском рынке труда.

7. На основании количественной оценки конкурентоспособности рабочей силы установлено, что свойство конкурентоспособности рабочей силы достигается работниками за счет повышения образовательного уровня рабочей силы и ее трудовой мобильности, и сопровождается адаптационным поведением работников с реализацией стратегий занятости в неформальном секторе экономики, на предприятиях с государственной и муниципальной формой собственности, в сфере малого бизнеса и занятости с тяжелыми, вредными условиями труда. При сохранении существующих подходов к регулированию российского рынка труда прогнозируется развитие несовершенной конкуренции, а значит и низкое качество воспроизводства рабочей силы.

8. Объективно существующая потребность в реализации концепции повышения конкурентоспособности рабочей силы предопределила потребность в разработке автором научно-обоснованной модели и выработке комплекса мер государственного регулирования конкурентоспособности рабочей силы по повышению качества ее воспроизводства.

IV ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Монографии

1. Кравцевич С. В. Конкурентоспособность работника: понятие, исследование, управление: монография / Т. Г. Озерникова, Н. Н. Даниленко, С. В. Кравцевич. – Иркутск: Байкальский государственный университет, 2007. – 223 с. – ISBN 978-5-7253-1559-2.
2. Кравцевич, С. В. Историко-экономические взгляды на формирование представлений о конкуренции: монография / С. В. Кравцевич. – Чита: ЧитГУ, 2011. – 146 с. – ISBN 978-5-9293-0626-6.
3. Кравцевич, С. В. Развитие теоретико-методологических подходов к исследованию конкуренции: монография / С. В. Кравцевич. – Иркутск : БГУЭП, 2014. – 258 с. – ISBN 978-5-7253-2702-1.
4. Кравцевич, С. В. Методология эмпирического исследования конкуренции в сфере труда: монография / С. В. Кравцевич. – Москва : РУСАЙНС, 2018 -236 с. – ISBN 978-5-4365-2676-8.
5. Кравцевич, С. В. Эмпирическое исследование конкуренции в сфере труда (на примере Сибирского Федерального округа): монография / С. В. Кравцевич. – Москва : РУСАЙНС, 2018. – 846 с. – ISBN 978-5-4365-2949-3.
6. Кравцевич, С. В. Несовершенная конкуренция на рынке труда: теория и практика (на примере Сибирского федерального округа): монография / С. В. Кравцевич. – Москва : РУСАЙНС, 2019. – 348 с. – ISBN 978-5-4365-3541-8.
7. Кравцевич, С. В. Факторы влияния несовершенной конкуренции на социально-трудовые отношения: монография / С. В. Кравцевич. – Москва : РУСАЙНС, 2020. – 306 с. – ISBN 978-5-4365-6038-0.
8. Кравцевич, С. В. Проблемы качества воспроизводства рабочей силы на отечественном рынке труда: монография / С. В. Кравцевич. – Москва : РУСАЙНС, 2020. – 52 с. – ISBN 978-5-4365-6098-4.
9. Кравцевич, С. В. Развитие несовершенной конкуренции в социально-трудовых отношениях на рынках труда Дальневосточного федерального округа и выработка мер государственного регулирования: монография / С. В. Кравцевич. – Москва : РУСАЙНС, 2022. – 138 с. – ISBN 978-5-4365-9828-4.

Публикации в рецензируемых научных изданиях:

10. Кравцевич, С. В. Плюрализм моделей конкурентного поведения хозяйствующих субъектов и их роль в развитии меновых отношений / С. В. Кравцевич // Известия Байкальского государственного университета. – 2017. – Т. 27, № 1. – С. 11-18. – ISSN 2500-2759
11. Кравцевич, С. В. Системные представления о конкуренции / С. В. Кравцевич // Вестник Бурятского государственного университета. Экономика и менеджмент. – 2018. – № 2. – С. 37-46. – ISSN 2304-4446
12. Кравцевич, С. В. Теоретико-методологические аспекты типовой структуры конкуренции / С. В. Кравцевич, О. С. Тулохонов // Вестник

Бурятского государственного университета. Экономика и менеджмент. – 2018. – № 2. – С. 47-50. – ISSN 2304-4446

13. Кравцевич, С. В. Современные представления о конкуренции / С. В. Кравцевич // Бизнес. Образование. Право. – 2018. – № 3(44). – С. 120-126. – ISSN 1990-536X

14. Кравцевич, С. В. Динамика и статика развития конкуренции в сфере труда по Сибирскому Федеральному округу / С. В. Кравцевич, О. С. Тулохонов // Вопросы региональной экономики – 2018. – № 4(37). – С. 38-47. – ISSN 2078-4023

15. Кравцевич, С. В. Системные воззрения на конкуренцию М. Портера / С. В. Кравцевич // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. – 2018. – Т. 8, № 3(28). – С. 227-232. – ISSN 2223-1552

16. Кравцевич, С. В. Развитие теории конкуренции: вклад отечественной и западной научных школ / С. В. Кравцевич // Вестник УрФУ. Серия: экономика и управление. – 2018. – Т. 17, № 4. – С. 578-602. – ISSN 2412-5725

17. Кравцевич, С. В. Концептуальные основы развития конкуренции как совокупность гносеологических связей между научными подходами / С. В. Кравцевич // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2018. – Т. 8, № 4А. – С. 61-67. – ISSN 2222-9167

18. Кравцевич, С. В. Комплексный подход в исследовании и анализе меновых процессов в сфере труда / С. В. Кравцевич // Экономика труда. – 2018. – Т. 5, № 4. – С. 1119-1136. – ISSN 2410-1613

19. Кравцевич, С. В. Сущность кибернетического и синергетического подхода к развитию конкуренции / С. В. Кравцевич // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия Экономика. Социология. Менеджмент. – 2019. – Т. 9, № 1(30). – С. 203-211. – ISSN 2223-1552

20. Кравцевич, С. В. Содержание и методология комплексного анализа и исследования меновых процессов в сфере труда / С. В. Кравцевич // Труд и социальные отношения. – 2019. – Т. 30, № 2. – С. 19-32. – ISSN 2541-996X

21. Kravtsevich, S. V. Кравцевич, С. В. Research and analysis of imperfect competition in the Russian labor market and forecast of its development / S. V. Kravtsevich // Economic Consultant=предыдущее название – Государственный советник – 2020. №32 (4) С. 5–16 – ISSN 2308-9369

22. Кравцевич, С. В. Влияние несовершенной конкуренции в социально-трудовых отношениях на воспроизводство рабочей силы / А. С. Макекадырова, С. В. Кравцевич // Труд и социальные отношения. – 2021. – Т. 32, № 1. – С. 14-27. – ISSN 2073-7815

23. Кравцевич, С. В. Разработка концептуальной модели влияния несовершенной конкуренции на воспроизводство рабочей силы и разработка системы мер по ее государственному регулированию / А. С. Макекадырова, С. В. Кравцевич. // Вестник Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. – 2021. – Т. 18, № 1(115). – С. 59-72. – ISSN 2587-9251

24. Кравцевич, С. В. Проблема воспроизводства рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции / С. В. Кравцевич // Социально-трудовые

исследования. – 2021. – № 2(43). – С. 77-84. – ISSN 2658-3712.

25. Кравцевич, С. В. Региональные аспекты несовершенной конкуренции на отечественном рынке труда / С. В. Кравцевич, О. С. Тулохонов. // Вопросы региональной экономики. – 2021. – № 1(46). – С. 83-91.

26. Кравцевич, С. В. Развитие несовершенной конкуренции в социально-трудовых отношениях на региональных рынках труда и выработка мер ее государственного регулирования / С. В. Кравцевич, А. С. Макекадырова // Региональная экономика и управление: электронный научный журнал. – 2021. – № 2(66). – ISSN 1999-2645.

27. Кравцевич, С. В. Особенности воспроизводства рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции на отечественном рынке труда / С. В. Кравцевич // Бизнес. Образование. Право. – 2021. – № 3(56). – С. 117-125.

28. Кравцевич, С. В. Меры по повышению конкурентоспособности работников на рынке труда строительной отрасли в условиях несовершенной конкуренции / С. В. Кравцевич // Russian Economic Bulletin. – 2022. – Т. 5, № 3. – С. 100-107. – ISSN 2658-5286.

29. Кравцевич, С. В. Исследование несовершенной конкуренции в социально-трудовых отношениях на региональных рынках труда / С. В. Кравцевич // Russian Economic Bulletin. – 2022. – Т. 5, № 4. – С. 145-154. – ISSN 2658-5286.

Публикации в зарубежных изданиях:

30. Кравцевич, С. В. Аспекты изучения несовершенной конкуренции на рынке труда / С. В. Кравцевич // Восточный европейский научный журнал № 44 апрель 2019 том 8 <https://eesa-journal.com/2019/05/09/vostochno-evropejskij-nauchnyj-zhurnal-44-aprel-2019/>

31. Кравцевич, С. В. Функциональность несовершенной конкуренции в социально-трудовой сфере / С. В. Кравцевич // Восточный европейский научный журнал № 44 апрель 2019 том 8 <https://eesa-journal.com/2019/05/09/vostochno-evropejskij-nauchnyj-zhurnal-44-aprel-2019/>

32. Кравцевич, С. В. Теневые форм оплаты труда как признак несовершенной конкуренции на российском рынке труда / С. В. Кравцевич // Ежемесячный международный научный журнал «Research-science» 2020. № 13 С. 34–39 <https://researchscience.info/archive/>

33. Кравцевич, С. В. Теневая занятость как признак несовершенной конкуренции на российском рынке труда / С. В. Кравцевич // Ежемесячный международный журнал «INTERNATIONAL SCIENCE PROJECT» 2020. № 37 Часть 1 С.

34. Кравцевич, С. В. Дискриминация в оплате труда работников на российском рынке труда / С. В. Кравцевич // «American Science Review» 2020. № (41). Том 1 С. 25–30 <https://american-issue.info/journal-archive-ru/%e2%84%9641-2020/>

35. Кравцевич, С. В. Бедность работающего населения как результат несовершенной конкуренции на рынке труда и фактор воспроизводства рабочей силы / С. В. Кравцевич // «Sciences of Europe» 2020. Т. 2 № 55 С. 36–41 <https://www.europe-science.com/wp-content/uploads/2020/10/VOL-2-No-55->

2020.pdf

36. Кравцевич, С. В. Экономия на рабочей силе и эксплуатация труда на российском рынке труда / С. В. Кравцевич // Научный журнал Италии «Annali d'Italia» 2020. Т.2 № 11 С. 35–38 <http://www.anditalia.com/wp-content/uploads/2020/09/Annali-d'Italia-№11-2020-part-2.pdf>

37. Кравцевич, С. В. Современные формы эксплуатации труда в социально-трудовых отношениях на российском рынке труда / С. В. Кравцевич // «Polish Journal of science» 2020. Т.2 № 32 С. 21–26 <https://www.poljs.com/wp-content/uploads/2020/10/POLISH-JOURNAL-OF-SCIENCE-№32-2020-VOL.-2.pdf>

38. Кравцевич, С. В. Понятийные основы теоретизации процессов воспроизводства рабочей силы на российском рынке труда / С. В. Кравцевич // Deutsche internationale Zeitschrift für

39. Кравцевич, С. В. Регулирование современных форм эксплуатации труда работников на российском рынке труда / С. В. Кравцевич // «Annali d'Italia» 2021. Vol 1. № 18 С. 16-19 <http://www.anditalia.com/wp-content/uploads/2021/04/Annali-d'Italia-№18-2021-Part-1.pdf>

Публикации в других научных изданиях:

40. Кравцевич, С. В. Вклад научных школ и направлений экономической теории в развитие научных представлений о конкуренции / С. В. Кравцевич // Вестник бурятского государственного университета. Экономика и менеджмент. 2016. № 4. С. 3-11

41. Кравцевич, С. В. Хронология условий существования и протекания конкуренции как фактор ее развития / С. В. Кравцевич, О. С. Тулохонов // Вестник Бурятского государственного университета. Экономика и менеджмент. 2016. № 3 С. 3-9

42. Кравцевич, С. В. Методика статистико-математического исследования конкуренции на рынке труда / С. В. Кравцевич // Научный журнал глобус Выпуск 4 (37) от 03.04.2019 <https://globus-science.ru/arhiv-sbornikov>

43. Кравцевич, С. В. Поведенческий и институциональный подходы к анализу несовершенной конкуренции на рынке труда / С. В. Кравцевич // Материалы 5-й Всерос. научн.-практ. конф., Иркутск, 16 мая 2019 г. / под науч. ред. А. П. Суходолова, Н. Н. Даниленко, О. Н. Бажовой. – Иркутск: Изд-во БГУ, 2019. – 564 с. – Режим доступа: <http://lib-catalog.bgu.ru>. https://elibrary.ru/download/elibrary_39188689_18427560.pdf

44. Кравцевич, С. В. Признаки проявления и компоненты существования несовершенной конкуренции на отечественном рынке труда / С. В. Кравцевич // Национальная ассоциация ученых (НАУ) № 45, 2019. - С. 44-47 <http://national-science.ru/priznaki-proyavleniya-i-komponenty-sushhestvovaniya-nesovershennoj-konkurencii-na-otchestvennom-rynke-truda-44-47/>

45. Кравцевич, С. В. Влияние минимального размера оплаты труда на воспроизводство рабочей силы на российском рынке труда / С. В. Кравцевич // Национальная ассоциация ученых (НАУ) 2020. Выпуск 59. Том 2. С. 34–38 <https://national-science.ru/vliyanie-minimalnogo-razmera-oplaty-truda-na-vosproizvodstvo-rabochej-sily-na-rossijskom-rynke-truda-34-38/>

46. Кравцевич, С. В. Социальное партнерство как способ регулирования несовершенного конкурентного поведения работодателей на рынке труда / С. В. Кравцевич // Научный журнал «GLOBUS» 2020. № 9 (55) С. 21–23 <https://globus-science.ru/arhiv-sbornikov>

47. Кравцевич, С. В. Теневая занятость как фактор не сбалансированного воспроизводства рабочей силы / С. В. Кравцевич // Цифровизация образования: теоретические и прикладные исследования современной науки»: материалы XXVII Всероссийской научно-практической конференции (25 января 2021г.): в 2-х ч. Ч-1. – Ростов-на-Дону: изд-во Южного университета ИУБиП, 2021. – 348. С. 246-252 <http://nauka-prioritet.ru/wp-content/uploads/2021/02/25-января-2021-1-часть-1.pdf>