

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»

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)

Диссертация на соискание ученой степени
доктора экономических наук

Научный консультант –
доктор экономических наук, доцент
Макекадырова Анара Сагындыковна

Москва – 2023

Оглавление

Введение	4
Глава 1 Теоретико-методологические подходы к анализу и развитию конкурентоспособности рабочей силы на российском рынке труда.....	20
1.1 Теоретические аспекты конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда	20
1.2 Сущность комплексного и системного подходов к анализу конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда.....	47
1.3 Анализ практического опыта развития конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда.....	70
Глава 2 Функциональность несовершенной конкуренции в государственном регулировании конкурентоспособности рабочей силы ..	97
2.1 Генезис становления конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции.....	97
2.2 Влияние несовершенной конкуренции на воспроизводство рабочей силы	127
2.3 Индикативная модель конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции.....	161
Глава 3 Воспроизводство рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции на российском рынке труда	177
3.1 Методика исследования конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции.....	177
3.2 Основное противоречие в воспроизводстве рабочей силы на российском рынке труда.....	193
3.3 Механизм воспроизводства рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции.....	219
Глава 4 Государственное регулирование конкурентоспособности рабочей силы на российском рынке труда.....	242
4.1 Модель государственного регулирования конкурентоспособности рабочей силы на российском рынке труда	242

4.2 Нормативы формирования конкурентоспособности рабочей силы и стратегия развития конкурентных преимуществ работников	261
4.3 Реализация концепции конкурентоспособности рабочей силы по повышению качества ее воспроизводства	289
Заключение	316
Список литературы	323

Введение

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 социально-трудовые отношения в России подверглись существенным эволюционным и трансформационным изменениям. Стремительное развитие российского рынка труда требует современных и новых подходов к анализу рынка труда, а также к качеству воспроизводства рабочей силы. Становится значимым и актуальным с научных позиций рассмотреть «конкуренцию на российском рынке труда»¹ [258].

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 в социально-трудовых отношениях перестает быть «свободной», сопровождается недобросовестным поведением работодателей по отношению к работникам, которое проявляется в нарушении принципов взаимной выгоды «обмена рабочей силы на заработную плату»² [258] и становится регламентируемой институциональными механизмами, в том числе такими, как конституция и трудовое законодательство. Таким образом, «конкуренция в социально-трудовых отношениях»³ [235] становится не только «борьбой индивидумов», т.е. поведением субъектов рыночных отношений, но и средой пребывания, регламентируемой законодательством.

¹ Кравцевич, С. В. Функциональность несовершенной конкуренции в социально-трудовой сфере / С.В. Кравцевич // Евразийский Союз Ученых (ЕСУ), №6 (63) 2019. - С. 39-46

² Кравцевич, С. В. Функциональность несовершенной конкуренции в социально-трудовой сфере / С.В. Кравцевич // Евразийский Союз Ученых (ЕСУ), №6 (63) 2019. - С. 39-46

³ 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). – EDN PWJOOJ

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 в социально-трудовых отношениях 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.

Президент в своем послании обращает внимание и акцентирует свое внимание о важности вопросов конкуренции — «что фундаментальная значимость конкуренции определена в Конституции России, это направление — одно из магистральных для достижения целей» [371], в части статьи восьмой пунктам один «В Российской Федерации гарантируется ... поддержка конкуренции» и в части статьи тридцать четвертой пункта два «Не допускается экономическая деятельность, направленная на монополизацию и недобросовестную деятельность».

На законодательном уровне конкуренция актуализируется в законе от 26.07.2006 № 135-Федеральный Закон (ред. от 27.02.2018) «О защите конкуренции». Закон нацелен на защиту конкуренции от монополистической деятельности и недобросовестной конкуренции, а также от недопущений, ограничений, её устранения действующими институтами власти. Данный закон регулирует отношения по защите конкуренции, в которых участвуют юридические лица, институты власти, физические лица (в том числе индивидуальные предприниматели), и распространяет свое влияние на товарные рынки. В то же время основными нормативно-правовыми документами, регулирующими социально-трудовые отношения, выступают Конституция Российской Федерации, трудовой кодекс Российской Федерации и другие законодательные акты, касающиеся социально-трудовых отношений, 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.

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 [371].

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 формировать ее свойство, что способствует ослаблению «несовершенной конкуренции на российском рынке труда»¹ [226] в ее влиянии 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 разработана концепция и методические подходы: по комплексному и системному изучению «несовершенной конкуренции на отечественном рынке труда»² [226]; по анализу «свойства конкурентоспособности рабочей силы на отечественном рынке труда»³ [301]; по 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 регулирования конкурентоспособности рабочей силы на российском рынке труда.

Степень научной разработанности проблемы. Сложность научного понятия

¹ 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. – DOI 10.25683/VOLBI.2021.56.327. – EDN COCIYQ.

² 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. – DOI 10.25683/VOLBI.2021.56.327. – EDN COCIYQ.

³ Макекадырова, А. С. 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. – DOI 10.21686/2413-2829-2021-1-59-72. – ISSN 2413-2829.

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»¹ [258] 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.Ермолаева, Г.П.Зинченко, Р.П.Колосовой, Е.Е.Миргород, Г.Г.Мелькиной В.А.Михеева, Е.В.Неходы, Л.Н.Орловой, А.Г.Поляковой, А.В.Петропаловской, 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, В.А.Волгина, Г.Г.Вулковича, В.А.Васяйчевой, В.А.Гагой, А.К.Дубовика, К.И.Исакова, М.С.Каза, А.В.Кашепова, Л.А.Костина, А.В.Кашенова, Р.П.Колосовой, Т.Н.Лохтиной, А.А.Михайлова, И.С.Масловой, Е.В.Миллера, А.Е.Мрачковского, Е.Е.Миргород, А.В.Петропаловской, М.В.Петрищева, Б.Ракитского, Г.А.Резникова, А.И.Рофе, О.Ю.Сушкова, Д.Г.Слатова, Е.А.Трофимова, Т.И.Трофимовой, и др.

Конкурентоспособность рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции исследована в научных трудах: М.Е.Анохина, О.Н.Быкова, Дж.Барделебена, А.Ю.Внутских, Г.Г.Вуковича, И.С.Важенина, М.Л.Вартанова, М.А.Гильтмана,

¹ Кравцевич, С. В. Функциональность несовершенной конкуренции в социально-трудовой сфере / С.В. Кравцевич // Евразийский Союз Ученых (ЕСУ), №6 (63) 2019. - С. 39-46

О.Ю.Гришаева, В.А.Гневашева, 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.Капелюшникова, 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.Автономова, О.С.Белокрыловой, С.Н.Бобылева, Е.М.Бухвальда, Г.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.Капелюшникова, Л.Э.Кунельского, Б.С.Лисовика, И.Е.Ломовой, Н.В.Локтюхиной, И.С.Маслова, 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.Тихонова, Е.Д.Цыренова, В.П.Щетинина и др.

Однако научное представление о развитии «конкуренции на российском рынке труда»¹ [258] дано спорадически. Необходимо синтезировать альтернативные научные подходы к рассмотрению несовершенной конкуренции и к ее проявлениям в конкурентоспособности рабочей силы и сгенерировать новые научные подходы, позволяющие на теоретико-методологическом уровне решить проблемы по регулированию конкурентоспособности рабочей силы, а также по постановки и решению задач по поиску 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

¹ Кравцевич, С. В. Функциональность несовершенной конкуренции в социально-трудовой сфере / С.В. Кравцевич // Евразийский Союз Ученых (ЕСУ), №6 (63) 2019. - С. 39-46

рабочей силы на российском рынке труда.

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

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»¹ [233] 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

¹ 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

рынке труда (пункт 8.12, паспорта специальности 5.2.3 Высшей аттестационной комиссии при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации) (§ 1.1, 1.2).

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 (пункт 8.12, паспорта специальности 5.2.3 Высшей аттестационной комиссии при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации) (§ 1.3).

3. Обобщить и систематизировать совокупность негативных социально-экономических явлений «влияния несовершенной конкуренции на воспроизводство рабочей силы»¹ [301] (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 (пункт 8.14, паспорта специальности 5.2.3 Высшей аттестационной комиссии при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации) (§ 2.1, 2.2).

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 (пункт 8.14, паспорта специальности 5.2.3 Высшей аттестационной комиссии при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации) (§ 2.3).

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

¹ Макекадырова, А. С. 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. – DOI 10.21686/2413-2829-2021-1-59-72. – ISSN 2413-2829.

с применением индикативной модели и методов статистико-математического анализа (пункт 8.13, паспорта специальности 5.2.3 Высшей аттестационной комиссии при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации) (§ 3.1, 3.2).

6. Разработать механизм влияния конкурентоспособности рабочей силы на ее воспроизводство и раскрыть диалектику «воспроизводства рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции»¹ [233] с применением научных подходов к ее анализу (пункт 8.13, паспорта специальности 5.2.3 Высшей аттестационной комиссии при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации) (§ 3.3).

7. Предложить методический подход к оценке мер эффективности государственного регулирования конкурентоспособности рабочей силы и определить процесс по формированию «свойства конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции на российском рынке труда»² [233] (пункт 8.16, паспорта специальности 5.2.3 Высшей аттестационной комиссии при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации) (§ 4.2).

8. Разработать модель государственного регулирования конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда для повышения качества ее воспроизводства (пункт 8.16, паспорта специальности 5.2.3 Высшей аттестационной комиссии при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации) (§ 4.1, 4.3).

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 системном и комплексном

¹ 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

² 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

подходах к анализу проблем, принципе историзма к изучению несовершенной конкуренции на российском рынке труда, факторном и предметном подходах 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»¹ [301] 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.

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

¹ Макекадырова, А. С. 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 2413-2829

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 (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. 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», «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 (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»¹ [233], заключающаяся в том, что «неспособность рабочей силы в удовлетворении спроса на труд и в формировании предложения труда»² [301] 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 тре-

¹ 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

² Макекадырова, А. С. 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. – DOI 10.21686/2413-2829-2021-1-59-72. – ISSN 2413-2829.

бованиям 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»¹ [203], 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)

¹ Кравцевич, С. В. Воспроизводство рабочей силы на отечественном рынке труда в условиях несовершенной конкуренции в социально-трудовых отношениях / С. В. Кравцевич. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью "Издательство "КноРус", 2021. – 118 с. – ISBN 978-5-4365-7617-6. – EDN RTZWXX.

(§ 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 концепций государственного регулирования 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»¹ [226] 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»² [233] 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

¹ 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.

² 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

государственного регулирования конкурентоспособности рабочей силы, раскрывающих содержательную сторону концепции повышения конкурентоспособности рабочей силы, могут быть использованы в качестве методического обеспечения государственными органами власти для разработке социальной политики занятости населения или организациями для формирования 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.

Глава 1 Теоретико-методологические подходы к анализу и развитию конкурентоспособности рабочей силы на российском рынке труда

1.1 Теоретические аспекты конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда

Практика научного анализа показывает неразрывно-логическую связь рассмотрения понятий «конкуренции» и «рынка». «Рассмотрение конкуренции в социально-трудовых отношениях, также характеризуется неразрывной связью с рынком труда» [208]. Историей экономической науки накоплены фундаментальные положения теории рынка труда, в различных экономических направлениях и школах, основными из которых выступают: классическая и неоклассическая теория, марксизм, кейнсианство, институционализм, монетаризм, теория рациональных ожиданий, неоклассический синтез и др.

Так, исследователями Т.Б.Ивановой, а также А.А.Белокрыловым, В.Г.Былковым, В.А.Гагой, О.Ю.Сушковой, Е.А.Трофимовым, предлагаются к рассмотрению четыре теоретико-исторических подхода для анализа российского «рынка труда», места и роли конкуренции на нем [149, с. 16; 445; 36; 457; 61; 85]. Первый подход классической теории, представителями которого выступают К.Маркс, У.Петти, Д.Риккардо, А.Смит, Ж.Б.Сэя, предполагает, что рынок труда характеризуется полной занятостью, а вмешательство государства нецелесообразно. При этом рыночное равновесие достигается за счет заработной платы, которая устанавливается на уровне прожиточного минимума [36].

Представителем классической теории К. Марксом рассматривается идея об

эксплуататорской природе капиталистического строя. Он воспринимает конкуренцию как среду или силу рыночной экономики. «Существует «общественный процесс», который как-то устанавливает обменные пропорции на рынке» [31, с. 275]. При рассмотрении эксплуататорской природы труда, К. Марксом рассматривается конкуренция, как конкурентного поведения участников капиталистических отношений — работники и капиталисты на сферу трудовых отношений [29, с. 129]. Согласно его теории, конкуренция заключается в том, что капиталист стремится как можно больше эксплуатировать труд наемного работника, тем самым увеличивая свой капитал. При этом эксплуатация труда для капиталиста тем выгоднее, чем выше трудоемкость и производительность самого труда. В этом случае положение капиталиста «выгодней», так как чем больше он эксплуатирует наемных работников, тем выше его норма прибыли. Таким образом, конкуренция распространяется ее на сферу социально-трудовых отношений, то есть, по К. Марксу, становится больше желающих вкладывать свой капитал самые трудоемкие и наиболее производительные производства, по той причине, что в них выше эксплуатации труда работников.

Подход неоклассической теории рынка труда оформился в конце XIX в. и в первой половине XX в., когда в экономике стран наблюдалось явление массовой безработицы. Представителями данного направления выступают А.Маршал, Дж.Перри, М.Фелдстайн, Р.Холл и др., которые характеризуют рынок труда с «совершенных» позиций, где труд не признается создателем стоимости товара, а *ценность* товара определяется величиной его *предельной полезности*. По их мнению, рынок труда представляет собой «...неоднородную и чрезвычайно динамичную систему, подчиняющуюся внутренним законам развития. ... Основным регулятором этой системы является *ценовой механизм*. Поэтому безработица в рыночных условиях – естественное явление» [122].

Подход кейнсианской теории, представителями которой выступают Р. Гордон, Дж. Кейнс, характеризует рынок труда с позиций постоянного равновесия с неизменным уровнем заработной платы — ценой труда, а значит не являющейся регулятором рынка труда. А сам рынок требует государственного регулирования

со стороны *совокупного спроса труда* посредством *фискальной политики* и расширения *инвестиционной деятельности* государства. Рыночное равновесие в кейнсианской модели рынка труда предполагает достижение полной занятости населения за счет снижения реальной заработной платы (т.е. за счет благосостояния работающего населения) [36].

Подход *монетарной теории* — К.Бруннер, Ф.Кейген, Д.Майзельман, А.Мольцер, М.Фридмен, — характеризует рынок труда как динамическую систему, находящуюся в неравновесном состоянии, с присущим ей естественным уровнем безработицы, основным регулирующим элементом которой выступает *минимальный размер оплаты труда* и механизм *индексации* его оплаты. Механизмом регулирования рынка труда путем проведения денежно-кредитной политики государством, предполагается вливание денежной массы в экономику, результатом чего становится рост занятости населения и снижение уровня реальной заработной платы вследствие инфляционных процессов.

Институциональный подход — Д.Гордон, Дж.Даплон, П.Дренгер, М.Пайор, Л.Ульман — характеризует рынок «как неоднородную среду с наличием сегментированных структур, где основным регулирующим механизмом выступают *общественные, политические, социальные, государственные институты...*» [286, 12]. Конъюнктура рынка труда характеризуется особенностями динамики отдельных отраслей и профессиональных демографических групп [445]. Результатом институционального анализа рынков труда является рассмотрение нормативных показателей *заработной платы (МРОТ), продолжительности рабочего времени, условий труда работников*, а также мониторинг обобщающих показателей заработной платы (средняя заработная плата, средняя отраслевая заработная плата), образование профсоюзов, союза предпринимателей, объединений, ассоциации и др. Механизм функционирования рынка труда характеризуется усилением структуры спроса на труд, в связи с чем рыночное равновесие достигается при установлении *среднего уровня заработных плат по сегментным рынкам труда*.

Неоинституциональный подход к анализу рынка труда предполагает рассмотрение транзакционных издержек, связанных с использованием рабочей силы.

Во многом такие издержки определяются требованиями трудового законодательства в части социальных гарантий и льгот, инспекцией труда в требованиях к охране и безопасности труда, стандартами качества к профессионально-квалификационным качествам рабочей силы и др. Рыночное равновесие достигается при *минимизации транзакционных издержек* использования рабочей силы и при поиске работы, со стороны работника [36].

Подход неоклассического синтеза — Х.Лаиперт, П.Самуэльсон, Д.Хикс — характеризует рынок труда как динамическую систему, приведение которой к равновесному состоянию требует смешанного типа регулирования со стороны спроса на труд и предложения труда.

Таблица 1.1.1 - Эволюция взглядов на «рынок труда» в различных историко-экономических учениях

Школа экономических учений	Постулаты учения	Дефиниции понятия	Тип конкуренции
Классицизм	1. В основе рыночных процессов лежит принцип эквивалентного обмена рабочей силы и заработной платы между работниками и работодателями. 2. Рыночные процессы протекают в условиях полной занятости рабочей силы. 3. Условиями построения конкурентной среды выступают принципы «соперничества» и «борьбы» хозяйствующих субъектов — модель «экономического человека». 4. Протекание рыночных процессов осуществляется по следующим принципам. Стоимость воспроизводства рабочей силы формируют предложение на рынке труда. Далее, руководствуясь принципом эквивалентного обмена, работодатель формирует спрос на рынке труда. «Предложение труда» и «спрос на труд» формируют равновесную заработную плату.	«Невидимая рука» ¹ , «борьба» — совокупность условий	Свободная конкуренция
Неоклассицизм	1. В основе конкурентных процессов лежит принцип взаимовыгодного обмена рабочей силы и заработной платы между работниками и работодателями. 2. Рыночный механизм функционирует при наличии естественного уровня безработицы. 3. Признаками конкурентных процессов становятся стремления работников и работодателей к удовлетворению своих потребностей — модель «социального человека». 4. Функционирование рыночного механизма осуществляется	Стремление к удовлетворению потребностей	Совершенная конкуренция

¹В данное словосочетание Адам Смит вкладывает глубокое понимание конкуренции, под которой он понимает, прежде всего, образ поведения хозяйствующего субъекта — «Экономического человека». Именно данный образ поведения человека лежит в основе построения всей теории А. Смита.

Школа эконо- миче- ских учений	Постулаты учения	Дефини- ции поня- тия	Тип конку- ренции
	по следующим законам. Спрос на рынке труда, формирует в представлениях у работодателей величину предельной полезности «труда» ¹ . Руководствуясь принципом взаимовыгодного обмена, работник формирует предложение на рынке труда. «Закон спроса на труд» и «закон предложения труда» формируют равновесную цену рабочей силы.		
Кейнси- анство и монета- ризм	1. В основе конкурентных процессов лежит принцип справедливого (социального) обмена рабочей силы и заработной платы. 2. Функционирование рыночного механизма предполагает неэластичность заработной платы от занятости. 3. Признаками конкурентных процессов становится зависимость уровня реальной заработной платы от уровня занятости населения. 4. Рыночный механизм является несовершенным (не может приходиться к равновесной цене на рабочую силу). 5. В основе действия рыночного механизма заложена модель «встроенных стабилизаторов». 6. Регулирование рынка труда осуществляется следующим механизмом. Стимулирование производства фискальной и денежно-кредитной политикой, способствует увеличению спроса на труд. Рост занятости населения с текущими инфляционными процессами сопровождается снижением реального уровня заработной платы. Рыночное равновесие достигается при полной занятости, т.е. когда не требуется государственного регулирования при нормальном уровне безработицы.	Сложные соци-ально-эко-номиче-ские отно-шения между ра-ботни-ками	Соци-альная (регу-лируе-мая) конку-ренция
Инсти-туциона-лизм	1. В основе конкурентных процессов лежит принцип справедливого (институционального) обмена рабочей силы и заработной платы. 2. Функционирование рыночного механизма предполагает дифференцированность заработной платы в зависимости от типа занятости. 3. Признаками конкурентных процессов становится зависимость средней заработной платы от типа занятости населения. 4. Рыночный механизм является несовершенным (не может приходиться к равновесной цене на рабочую силу в силу глубокой сегментации рынка труда). 5. В основу действия рыночного механизма положены институциональные образования. 6. Функционирование рынка труда осуществляется следующим механизмом. Сегментация рынка труда, способствует усилению структуры спроса на труд. Занятость населения характеризуется высокой дифференциацией в оплате труда. Рыночное равновесие достигается при установлении среднего уровня заработных плат на сегментных рынка труда.	Сложные институ-циональ-ные отно-шения между ра-ботни-ками и между ра-ботодате-лями	Несо-вер-шенная конку-ренция
Неоин-ституци-онализм	1. В основе рыночных процессов лежит принцип благоразумного обмена рабочей силы и заработной платы. 2. Рыночные процессы протекают в условиях институциональной среды. 3. Условиями построения конкурентной среды выступает	Институ-циональ-ная среда	Циви-лизо-ванная

¹ В данном случае «труд» рассматривается как товар на рынке труда.

Школа эконо- миче- ских учений	Постулаты учения	Дефини- ции поня- тия	Тип конку- ренции
	принцип минимизации трансакционных издержек использования рабочей силы. 4. Протекание рыночных процессов осуществляется по следующим принципам. Потребительская стоимость рабочей силы формирует предложение труда. Рыночное равновесие достигается при минимизации трансакционных издержек использования рабочей силы.	пребыва- ния (взаи- модей- ствия) ра- ботников и работо- дателей	конку- ренция

Источник: по данным исследований А.А.Белокрылов, Т.Б.Ивановой, О.Ю.Сушковой, Е.А.Трофимов [149, 445, 36, 455, 61, 85].

Краткий обзор основных направлений экономической теорий показал эволюцию научно-теоретических представлений ученых о «рынке труда», а значит эволюционируют научные представления о конкуренции как системного элемента рынка труда, выражающей его внутреннее содержание [13] (таблица 1.1.1).

Подход экономической теории находит свою теоретико-методологическую реализацию в трудах отечественных исследователей при анализе категории «конкуренции» на современном российском рынке труда.

В рамках диссертационного исследования к определению рынка труда выделяются следующие научные подходы. Исследователи В.А.Васяйчева, А.К.Дубовик, А.В.Кашеповым, Г.А.Резниковым, А.И.Рофе, Д.Г.Слатов, рассматривают рынок труда как «систему общественных отношений, связанных с наймом и предложением рабочей силы, или с ее куплей и продажей, ... по распределению и перераспределению рабочей силы» [69, с. 22–23; 445, с. 11–13; 506, с. 13; 120; 388, с. 35, 48]. В числе основных компонентов рынка труда выделяется конкуренция между работодателями и наемными работниками, которая характеризует современный рынок труда с несовершенной конкуренцией, состоящей в ущемлении социально-экономических интересов работников.

Исследователем В.Г.Былковым под рынком труда понимается «система общественных отношений по согласованию интересов работодателей и рабочей силы» и в качестве одной из функции рынка труда автор видит «формирование конкурентной среды между сторонами рыночного взаимодействия на рынке труда»

[61, с. 30–32]. Автор рассматривает конкуренцию «как элемент рынка, представляющий собой механизм взаимодействия большого количества независимых работодателей и наемных работников с возможностью для работников свободно бороться за престижные рабочие места, а работодателям — за квалифицированных работников» [61, с. 69].

По трактовке Международной организации труда (МОТ), рынок труда – это «сфера, где предприниматели и трудящиеся совместно ведут переговоры, коллективные или индивидуальные, относительно заработной платы и условий труда» [134, с. 201].

Исаковым К.И. рассматривается рынок труда как «динамичная система и социально-трудовая конкурентная среда, где непосредственно взаимодействуют работодатели и наёмные работники, совершается конкретный акт купли-продажи рабочей силы и создаются условия для удовлетворения спроса на нее и ее предложение через согласование их потребностей и установления соответствующей цены труда». Автор также уточняет, что «рынок труда представляет собой систему социально-экономических отношений, норм и институтов, направленных на формирование и регулирование занятости экономически активного населения, его социальной защиты в условиях взаимодействия с другими рынками» [155, с. 9–10]. Конкуренция, рассматривается «между собственниками рабочей силы за определенное рабочее место, за наиболее выгодные условия продажи своей способности к труду» [155, с. 23].

Исследователь Т.Н.Лохтина рынок труда представляет как «сложный комплекс социально-трудовых отношений для реализации способностей к труду как отдельного человека, так и населения страны в целом, купли и продажи рабочей силы, развития конкурентной среды, установления баланса интересов между субъектами общества на основе законов спроса и предложения и т.д.», где автор рассматривает конкуренцию составляющим элементом рынка труда [294].

Таким образом, авторами анализируется понятие «рынка труда» с *неоинституциональных позиций*, где конкуренции отводится системообразующая функция,

определяющую для работников и работодателей среду пребывания с функционирующими социально-экономическими и общественно-политическими институтами.

Исследователями Е.А.Трофимовым и Т.И.Трофимовой рынок труда представляется как *«экономическая среда, в которой в результате действия рыночного механизма формируется определенный уровень занятости, безработицы и заработной платы»*. Авторы придерживаются того мнения, что рынок труда в своем проявлении многогранен *«включает в себя различные структурные элементы ...»* и предполагает рассмотрение различных сегментных структур, их образований по различным признакам (профессионально-квалификационным, образовательным, территориальным, ведомственным и т.п.) [455, с. 7-8].

Исследователями В.А.Волгиным, А.А.Михайловым, А.Е.Мрачковским рассматривают рынок труда как *«соотношение между спросом и предложением рабочей силы (труда) ... или совокупный спрос и предложение рабочей силы, складывающийся под воздействием совокупности социально-экономических, демографических, политических и географических (региональных) факторов и условий территории»* [323, с. 13, 36; 75, с. 197]. *«Совокупностью факторов рынок труда предполагает такую сегментацию, где сосредотачиваются определенные категории конкурирующих между собой работников (последние не являются конкурентами другим работникам в иных частях рынка труда)»* [323, с. 13, 36; 75, с. 197]. *«Конкуренцию на рынке труда авторы рассматривают как складывающиеся отношения между работодателями и наемными работниками, опосредующие соединение рабочей силы со средствами производства. Тем самым удовлетворяется потребность первых — в труде, а вторых — в заработной плате»* [323, с. 13, 36; 75, с. 197].

Таким образом, авторами рассматривается вышеуказанное понятие с *институциональных позиций*, где функционирование механизма рынка труда (закона спроса и предложения труда) происходит под влиянием институциональных отношений, имеющих конкурентные признаки. А именно: в силу того что рыночное равновесие достижимо в результате глубокой сегментации рынка труда, работникам приходится конкурировать за рабочие места, а работодателям за рабочую силу.

Исследователями Н.А.Волгина, В.А.Гагой, М.С.Казом, Е.В.Миллером и О.Ю.Сушкова делается вывод что «рынок труда как *комплекс или совокупность социально-трудовых отношений* по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства и механизм его самореализации: механизм спроса и предложения, функционирующий на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда – заработной платы» [445, с. 13; 129, с.16–17; 85, с. 35–36].

Исследователями В.Б.Алексеевко, Н.В.Васильевой, Т.Б.Ивановой, С.А.Карташовым, А.А.Козловой, Е.Е.Миргородом, О.В.Москвиной, Ю.Г.Одеговым, Г.С.Пошевневым, А.В.Петропаловской, Е.В.Шубенковой, предлагается расширенное понимание категории рынка труда: «Рынок труда – это *система социально-экономических отношений* между государством, работодателями и трудящимися по поводу всего комплекса трудовых отношений, купли-продажи трудовых услуг, включающая подготовку, переподготовку, повышение квалификации и вовлечение людей в процесс производства» [116, с. 41; 149; 68; 320, с. 27; 493]. Конкуренция рассматривается авторами как «основная характеристика» т.е. элемент рыночного механизма, представляющий собой взаимоотношения «между работниками, претендующими на рабочие места.... И между работодателями, претендующими на квалифицированную рабочую силу» [322, с. 29].

Авторы подают понятие «конкуренции» на рынке труда в рамках классицизма как «соперничество между независимыми покупателями и между продавцами рабочей силы», тем самым обращаются к постулирующему началу данной категории. Характеризует же «уровень конкуренции на рынке труда — уровень сбалансированности между спросом на рабочую силу и ее предложением — конъюнктура на рынке труда» [322, с. 36].

Ученые Б.В.Смирновой и Е.Г.Теличевой определяют рынок труда: «Это динамическая *система социально-трудовых отношений* по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства, с механизмом самореализации, спроса и предложения, функционирующая на основе информации, поступающей в виде изменения цены труда (заработной платы)» [451, с. 5]. При этом

конкуренция трактуется авторами в концепции классической экономической школы, под которой они понимают «рычаг саморегулирования рынка труда и которая является элементом рыночного механизма» [451, с. 47, 60].

Таким образом, исследователями рассматривается понятие «рынка труда» с *кейнсианских и монетарных позиций*, где функционирование механизма рынка труда (закона спроса и предложения труда) происходит под влиянием социально-трудовых отношений, имеющих конкурентные признаки. А именно в силу того, что действие механизма рынка труда предполагает, что часть рабочей силы будет занятой, а часть безработной, то работники вынуждены будут вступать в конкуренцию за заработную плату и рабочие места.

Р.П.Колосовой рассматривается рынок труда как «*механизм взаимоотношений* между субъектами рынка труда: работодателями, наемными работниками и государством, выражающий экономические и правовые отношения между ними» [186, с. 26–28]. Автор утверждает, что «привнесение принципов рыночной экономики в систему социально-трудовых отношений приводит к формированию рынка труда» [186, с. 26–28].

«Конкуренция на рынке труда»¹ [258] рассматривается ею как системный элемент рыночного механизма, представляющий собой наличие большого работодателей — покупателей рабочей силы и работников — продавцов рабочей силы.

Таким образом, автор видит понятие «рынка труда» с *неоклассических позиций*, где в основу функционирования рыночного механизма положено поведение работников и работодателей, выражающееся в их стремлении на взаимовыгодной основе к удовлетворению своих потребностей в заработной плате и рабочей силе, соответственно.

Исследователем Г.Г.Вулковичем рассматривается рынок труда в «узком смысле как *взаимодействие* спроса и предложения, в результате которого устанавливается определенный уровень оплаты труда и формируются социально-экономические условия трудовой деятельности» [82, с. 5].

¹ Кравцевич, С. В. Функциональность несовершенной конкуренции в социально-трудовой сфере / С.В. Кравцевич // Евразийский Союз Ученых (ЕСУ), №6 (63) 2019. - С. 39-46

Автор рассматривает «рынок труда» с *классических позиций*, где конкуренции отводится роль «невидимой руки», т.е. совокупности условий при которых между работодателями и работниками происходит обмен заработной платы на рабочую силу.

Нами отмечается, что современными отечественными исследователями рынка труда используется широкое применение ранее выделенных направлений экономической теории. При этом к анализу конкуренции на рынке труда формируется совокупность научных подходов, которые имеют практическую направленность. Авторы В.Г.Былков, В.А.Васяйчева, А.К.Дубовик, К.И.Исаков, А.В.Кашепов, Т.Н.Лохтина, И.С.Маслова, Г.А.Резников, А.И.Рофе, Б.Ракитский, Д.Г.Слатов, выступая сторонниками *неоинституциональных* взглядов, рассматривают конкуренцию на рынок труда как институциональную среду в виде социально-экономических институтов взаимодействия работников и работодателей на рынке труда с минимизирующей функцией транзакционных издержек по использованию рабочей силы и поиску рабочих мест. Авторы В.А.Волгин, Л.А.Костин, А.А.Михайлов, А.Е.Мрачковский, М.В.Петрищев, Т.И.Трофимов, Е.А.Трофимов, выступая сторонниками *институциональных* взглядов, рассматривают конкуренцию на рынок труда с позиций институциональных отношений между работодателями за рабочую силу и работниками за рабочие места. «Авторы В.Б.Алексеев, Н.В.Васильева, Н.А.Волгин, В.А.Гага, Т.Б.Иванова, М.С.Каз, А.А.Козлова, С.А.Карташов, Е.В.Миллер, О.В.Москвина, Е.Е.Миргород, Ю.Г.Одегов, А.В.Петропаловская, Г.С.Пошевнев, Б.В.Смирнова, О.Ю.Сушков, А.А.Ткаченко, Е.Г.Теличева, Е.В.Шубенкова, придерживаются *кейнсианских и монетарных* взглядов на рынок труда и рассматривают конкуренцию как социально-экономические отношения» [226]. «Автор Р.П. Колосова выступая сторонником *неоклассических* взглядов рассматривает конкуренцию в рамках поведенческого подхода, как взаимовыгодный обмен между работодателями и работниками заработной платы на рабочую силу, а основой взаимовыгодного обмена выступает взаимное удовлетворение потребностей участников» [226]. Г.Г. Вулковичем, представителем *классических* взглядов, рас-

смачивается конкуренция на рынок труда с ситуационного подхода, как совокупность условий обмена рабочей силы на заработную плату.

Общее в научных взглядах рассматриваемых выше подходов к анализу места и роли конкуренции состоит в том, что «авторы рассматривают конкуренцию как неотъемлемую составляющую рынка труда, его *элемент*, представляющий собой *институциональную среду (или совокупность условий)*, в одном случае, и как *сложные социально-экономические или институциональные отношения между работниками и работодателями (или поведение работодателей и работников)*, в другом случае» [226].

Во обоих случаях авторы учитывают особенности функционирования рынка труда, связанные со специфическим товаром рабочей силой, а именно его неотделимостью от своего носителя и его социокультурностью, а также особенностью его рыночного обмена, который распространяется на сферу производства (т.к. в ней рабочая сила реализуется). В этой связи авторы отмечают, что для достижения *справедливого и благоразумного* обмена на рынке труда, т.е. не в ущерб интересам работников, а на благо общества в целом, оправданным становится вмешательство государства с различными формами регулирования, такими как: проведение активной политики занятости, социального партнерства, институциональной политики по установлению минимального размера заработной платы, нормальной продолжительности рабочего дня и др. [129, с. 32; 322; 57].

«Анализ определений рынка труда и обобщение роли конкуренции на рынке труда с позиций экономической теории методологически обосновывает ее изучение с различных предметных подходов, а именно с *процессуального* (институционализм), *поведенческого* (неоклассицизм), *ситуационного* (классицизм), *институционального* (неоинституционализм)» [208] (таблица 1.1.2).

Таблица 1.1.2 - Предметные подходы к анализу конкуренции на рынке труда

Школа экономических учений	Тип конкуренции	Предметные подходы	Определение конкуренции
Классицизм	Свободная конкуренция	Ситуационный подход	Совокупность условий, при которых происходит обмен заработной платы

Школа экономических учений	Тип конкуренции	Предметные подходы	Определение конкуренции
			на рабочую силу
Неоклассицизм	Совершенная конкуренция	Поведенческий подход	Поведение работодателей и работников, выражающееся в их стремлениях к удовлетворению своих потребностей, при котором происходит взаимовыгодный обмен заработной платы на рабочую силу
Кейнсианство и монетаризм	Социальная конкуренция	Макроэкономический подход	Конкуренция — это сложные социально-экономические отношения между работниками за рабочие места и уровень заработной платы
Институционализм	Несовершенная конкуренция	Процессуальный подход	Конкуренция — это институциональные отношения между работодателями за рабочую силу и работниками за рабочие места
Неоинституционализм	Цивилизованная конкуренция	Институциональный подход	Конкуренция — это институциональная среда ¹ пребывания работодателей и работников с минимизирующей функцией трансакционных издержек по использованию рабочей силы и поиску рабочих мест

Источник: разработано автором на основании анализа научных подходов к исследованию конкуренции [264].

Анализ научных взглядов к определению рынка труда, места и роли конкуренции, а также принимая во внимание эволюцию взглядов на «рынок труда» методологически обосновывается выделение *достаточных* условий конкуренции, раскрывающих содержание конкурентной среды на рынке труда и содержание конкурентных процессов в социально-трудовых отношениях. А также методологически обосновывается выделение *необходимых* условий конкуренции, раскрывающих содержание типовой разновидности конкурентного поведения работников и работодателей и конкурентных условий их пребывания (таблица 1.1.3) [264].

«Так, исследователем В.Г. Былковым при рассмотрении особенностей товарно-денежных отношений на рынке труда формируются основные методологические аспекты их классификаций: 1) объективные признаки, лежащие в основе

¹ Представимая общественными, социально-экономическими, профессионально-отраслевыми институтами.

процессов обмена рабочей силы; 2) способы, принципы, нормы и ценности организации рынка труда; 3) механизм передачи право собственности на «товар», который покупается и продаётся на рынке труда» [225;].

Нами рассматриваются следующие аспекты классификации необходимых условий конкуренции и ее типовых признаков: наличие норм и ценностей; способы, принципы организации рынка труда; модели поведения работников и работодателей; способ достижения рыночного равновесия как единство отношений и связей.

Таблица 1.1.3 - Достаточные и необходимые условия существования и признаков протекания конкуренции в социально-трудовых отношениях

Вид конкуренции	Условия существования и протекания конкуренции	Альтернативный вид конкуренции
Свободная конкуренция — необходимые условия	<ol style="list-style-type: none"> 1. Естественная свобода (независимость) субъектов рынка труда в выборе приложения своего труда и использования рабочей силы. 2. Индивидуально-ориентированное поведение работодателей и работников на рынке труда. 3. В основу анализа социально-трудовых отношений положена модель поведения «экономического человека». 4. Удовлетворение потребностей индивидуумов достигается за счет эквивалентного обмена <i>рабочей силы на заработную плату</i>, обеспечивающее воспроизводство рабочей силы. 	Ограниченная конкуренция
Совершенная конкуренция — необходимые условия	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обладание «рабочей силой», ценностью и полезностью для работодателя. 2. Социально-ориентированное поведение работодателей в социально-трудовых отношениях.¹ 3. В основу анализа социально-трудовых отношений положена модель поведения «социального человека». 4. Социальное благополучие достигается за счет взаимовыгодного обмена <i>рабочей силы на заработную плату</i> (работник и работодатель), что влечет к удовлетворению интересов сторон. 	Несовершенная конкуренция
Социальная конкуренция — необходимые условия	<ol style="list-style-type: none"> 1. Наличие на рынке труда «встроенных стабилизаторов», рычагов государственного регулирования. 2. Социально-ориентированное поведение работников и государственной политики в социально-трудовых отношениях. 	Асоциальная конкуренция

¹ В данном случае подразумевается модель поведения работодателей, группирующихся в монополистические структуры и удовлетворяющие свои интересы.

Вид конкуренции	Условия существования и протекания конкуренции	Альтернативный вид конкуренции
	3. В основу анализа социально-трудовых отношений положена модель поведения «социального человека» ¹ . 4. Институциональное благополучие (отраслевое, ведомственное, региональное и т.п.) достигается за счет справедливого (регулируемого) обмена <i>рабочей силы на заработную плату</i> (работник и работодатель), что влечет к достижению макроэкономического равновесия.	
Цивилизованная конкуренция — необходимые условия	1. Наличие и многообразие на рынке труда социально-экономических и общественных институтов, механизмов государственного регулирования. 2. Институционально-ориентированное поведение работодателей и работников, а также их представителей (профсоюзы, трудовые коллективы, союзы предпринимателей) в социально-трудовых отношениях. 3. В основу анализа социально-трудовых отношений положена модель поведения «институционального человека». 4. Эффективность общественного выбора достигается за счет благоразумного (цивилизованного) обмена <i>рабочей силы на заработную плату</i> (работник и работодатель), снижающего величину их трансакционных издержек ² .	Нецивилизованная конкуренция
Конкуренция (в целом) — достаточные условия	1. Наличие рынка труда (как общественной формации по обмену рабочей силы на заработную плату). 2. Наличие работодателей, работников, государства, институтов (субъекты конкуренции), рабочей силы, заработной платы, рабочих мест (предмет конкуренции). 3. Сформированная социально-экономическая и общественная ценность труда.	

Источник: разработано автором на основании анализа научных подходов к исследованию конкуренции [264].

Классическим направлением анализа на рынке труда реализуется *ситуационный подход* и рассматривается «*свободная конкуренция*», под которой понимаются «*совокупность условий пребывания работников и работодателей на рынке труда, при которых происходит эквивалентный обмен рабочей силы на заработную плату*» [264]. В этой связи необходимыми условиями существования «*свободной конкуренции*» будут считаться: *естественная свобода выбора субъектов рынка труда в приложении своего труда и в использовании рабочей силы; индивидуально-ориентированное поведение работников и работодателей.*

¹ Здесь подразумевается модель поведения работников, отстаивающих групповые (общественные) интересы.

² Предметом конкуренции выступает сфера перераспределения благ.

В рамках неоклассического направления экономической мысли на рынке труда реализуется *поведенческий подход* и рассматривается «*совершенная конкуренция*», под которой понимается *поведение работодателей и работников*, выражающееся в их стремлениях к удовлетворению своих потребностей, когда происходит взаимовыгодный обмен заработной платы на рабочую силу. Необходимыми условиями протекания «*совершенной конкуренции*» считаются: *обладание «рабочей силой», ценностью и полезностью для работодателя; социально-ориентированное поведение работодателей в социально-трудовых отношениях* [455, с. 29].

Кейнсианским, монетарным и институциональным направлениями развития экономической мысли на рынке труда реализуется *процессуальный подход* и рассматривается «*социальная конкуренция*», под которой понимаются *сложные социально-экономические или институциональные отношения* между работниками за уровень заработной платы и рабочие места, а также работодателями за рабочую силу. Необходимыми условиями протекания «*социальной конкуренции*» определяются: *социально-ориентированное поведение работников и работодателей, наличием на рынке труда «встроенных стабилизаторов», государственной политикой в социально-трудовых отношениях и рычагами государственного регулирования*.

Неоинституциональным направлением реализуется *институциональный подход* к определению рынка труда и рассматривается «*цивилизованны конкуренция*», под которой понимается *институциональная среда* пребывания работодателей и работников с минимизирующей функцией транзакционных издержек по использованию рабочей силы и поиску рабочих мест. Необходимыми условиями существования «*цивилизованной конкуренции*» определяются: *наличие и многообразие на рынке труда социально-экономических и общественных институтов, механизмов государственного регулирования; институционально-ориентированное поведение работодателей и работников, а также их представителей (профсоюзы, трудовые коллективы, союзы предпринимателей) в социально-трудовых отношениях*.

«Анализ условий типовой конкуренции показал, что каждая типовая конку-

ренция представима своей парной разновидностью с противоположным содержанием» [265]. «Данные пары рассматриваются как пары альтернативных типовых конкуренций» [265]. «Причем «свободная» и «совершенная» конкуренции имеют идеалистический характер развития и в экономических системах не встречаются» [265]. «В действительности в меновых системах присутствуют альтернативные типы «конкуренций» — «ограниченная» и «несовершенная», которые по своему характеру развития реалистичны» [265]. В силу их искусственной природы прогресса социальная и цивилизованная конкуренции имеют реалистичный характер своего развития и описываются действительными конкурентными отношениями и связями между субъектами рынка труда.

Другим методологическим подходом к анализу категории «конкуренции» (альтернативным к подходу экономической теории) становится подход *социально-трудовых отношений* на рынке труда. Так, исследователи Р.П. Колосова и Г.Г. Мелькина определяют социально-трудовые отношения как «объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленных на регулирование качества трудовой жизни» [186, с. 21–26.]. Рынок труда автор выделяет главным фактором изменения социально-трудовых отношений в постсоветской России. По мнению автора, социально-трудовые отношения выстраиваются на рыночных принципах, результатом которых становится обмен заработной платы на рабочую силу. Конкуренция определяется как «...неотъемлемая составляющая механизма любого рынка, представляющая собой наличие большого числа независимых покупателей и продавцов рабочей силы и возможность для них свободно входить на рынок труда и покидать его» [162]. Отсюда следует, что социально-трудовые отношения, основанные на принципах эквивалентного обмена, носят конкурентный характер.

Авторы Е.В.Шубенкова, Е.Е.Миргород, А.В.Петропаловская социально-трудовые отношения представляют как «комплекс отношений между наемными работниками и работодателями в условиях рыночной экономики, нацеленных на обеспечение высокого уровня и качества жизни человека, коллектива и общества в целом»

[490]. Конкуренция рассматривается как разновидность социально-трудовых отношений, под которыми понимается поведение работников и работодателей по типу классической модели «экономического человека», т.е. действующего на рынке труда в сугубо личных и корыстных интересах [490].

Исследователи Г.П.Зинченко, И.И.Рогов утверждают, что в современном обществе социальное взаимодействие между людьми выстраивается на принципах обмена. По их мнению, теория социального обмена описывает механизм и принципы социального взаимодействия индивидуумов в процессе их жизнедеятельности. При этом исследователи придерживаются той точки зрения, что в основе социального взаимодействия положен индивидуализм человека и его стремления к извлечению пользы и выгоды [143, с. 22].

Основными принципами социального обмена авторы признают: целесообразность и взаимную эффективность участия индивидуумов в процессах обмена, единство критериев, невозможность абсолютно равных обменов, справедливость обменов, групповое поведение, которое ограничивает эгоистическую природу индивидуумов [143, с. 29-30]. Таким образом авторы, придерживаясь теории социального обмена, допускают конкурентное начало индивидуумов в этих отношениях, что «сопровождается столкновением противоположных интересов и принуждением». На этих основаниях конкуренция рассматривается как тип социальных отношений между индивидуумами, который в том числе распространяется на трудовые отношения между работодателями и работниками. А именно работники и работодатели при обмене заработной платы на рабочую силу преследуют свои корыстные интересы. В частности, работники стремятся к высокой заработной плате и к снижению своей занятости, а работодатели к снижению затрат на оплату труда и повышению эффективности труда работников, а во многих случаях к повышению интенсивности труда работников.

Исследователем В.А. Михеевым отмечается, что переход России к рыночным отношениям в сфере труда проходил не безболезненно для трудящихся. Реформирование социально-трудовых отношений сопровождалось социальным напряже-

нием общества и трудовыми конфликтами, выражающимися в забастовочном движении трудящихся. Социологический подход к анализу «рыночных процессов в социально-трудовой сфере» [232] коррелирует с понятием трудового конфликта. В.А. Михеев определяет последний как «столкновение двух или более разнонаправленных сил, интересов, взглядов по поводу социально-трудовых отношений и условий их обеспечения, определенный вид социального конфликта» [319, с. 164–179]. При этом исследователь рассматривает классификацию конфликтов и в том числе выделяет тип конфликтов по интересам. Предметом таких конфликтов в социально-трудовых отношениях становятся «размер заработной платы, своевременность выплат, падение реальных доходов и уровня жизни населения, условия труда, соблюдение работодателями социальных гарантий и др.» [319, с. 164–179].

Таким образом, социологический подход раскрывает характер социально-трудовых отношений в период реформирования рынка труда теорией конфликтов. Между тем при рассмотрении предмета и сторон трудовых конфликтов становится очевидным и актуальным противопоставление социологического подхода экономическому, при котором взаимоотношения между работниками и работодателями объясняются в рамках понятия «конкуренции». В связи с чем справедливо утверждать, что конкуренция рассматривается как разновидность социально-трудовых отношений, характеризующийся противостоящим поведением работников и работодателей в отстаивании своих экономических интересов в существующей общественной формации — это рыночные отношения.

Прониным С.В. при исследовании социальных разногласий в современном обществе отмечается «функциональная роль конфликта как специфической формы конкуренции, как стимулятора действий любого участника общественного процесса» [370, с. 25]. Общность понятий автором видится в функциональности поведения индивидуумов. А именно оба понятия трактуют поведение и процессы отстаивания своих интересов, но если понятие «конфликта» распространяется на социум, то понятие конкуренции — на хозяйственные процессы при условиях рыночной формации экономических отношений. Таким образом, конкуренция выступает типом социально-трудовых отношений между работниками и работодателями, при

котором интересы сторон, а также общественные интересы удовлетворяются не в ущерб другой стороне.

В.С. Симонов, определяя социально-трудовые отношения как «отношения между людьми, которые возникают на основе дифференциации и кооперации экономических задач и функций, то есть разделения труда» [413, с. 8-16]. При этом он рассматривает конкуренцию как разновидность социально-трудовых отношений, характеризующую «соперничество субъектов социально-трудовых отношений за возможность и лучшие условия реализации собственных интересов в социально-трудовой сфере» [413, с. 8-16]. В частности, автором утверждается, что конкуренция становится фактором в дифференциации заработной платы работников, причиной чему становится невыполнение совершенных условий конкуренции [413, с. 48].

Е.В. Нехода выделяет в классификации типов социально-трудовых отношений конкурентный тип, придавая деструктивный характер таким отношениям. Рассматривая трансформационные процессы постиндустриального общества, автор отмечает, что [324, с. 9, 74].

В.И. Беляева рассматривает конкуренцию в социально-трудовых отношениях в качестве одной из разновидностей этих отношений, раскрывая ее содержание как «особый тип социально-трудовых отношений, представляющий собой рыночную форму соревнования» [38, с. 9, 74].

В.А. Гагой также допускается понимание конкуренции как разновидности типа социально-трудовых отношений. Исследователем противопоставляются модели Американского и Японского рынков труда, существенным отличием которых становится распространяемый тип социально-трудовых отношений. Американский рынок труда характеризуется трудовыми отношениями, где доминирует «дух соперничества, конкуренции, конфронтации», а Японский рынок труда — «консенсуса, согласия, компромисса» [85, с. 260–262, 266–268].

Ермолаева С.Г. определяет конкурентную разновидность социально-трудовых отношений как «соперничество субъектов социально-трудовых отношений за возможность и лучшие условия реализации собственных интересов в социально-

трудовых отношениях» [129].

Таким образом, учеными исследователями при рассмотрении конкурентного типа социально-трудовых отношений, существующий наряду с другими типами: патернализмом, партнерством, солидарностью, субсидиарностью, дискриминацией, конфликтом — раскрывается тип данных отношений в классических и неоклассических представлениях о конкуренции. Классические представления конкуренция предполагают ее рассмотрение как *условия борьбы* работодателей и работников, в условия ограниченного количества ресурсов, это рабочей силы и заработной платы. Неоклассические представления — как эгоистическое поведение работников и работодателей, связанное с удовлетворением своих потребностей в заработной плате и в рабочей силе. Такие представления о конкуренции не раскрывают существа социально-экономического взаимодействия работодателей и работников, которое выходит за рамки простого «взаимовыгодного удовлетворения потребностей» и обуславливается функционированием социально-экономических и общественных институтов [225]. Главным же в социально-трудовых отношениях работодателей и работников становится удовлетворение своих социальных и общественных потребностей, интересов, а также достижение целей. Следовательно, актуальным становится рассмотрение конкуренции на рынке труда, с «институциональных позиций, при этом не ограничиваясь классическими представлениями о свободной и совершенной конкуренции, а рассматривать преимущественно ее институциональные формы образования, такие как социальная и цивилизованная конкуренция» [226].

Таким образом, обзор экономической литературы о труде показал, что в представлениях исследователей сложились два направления анализа конкуренции (рисунк 1.1.1). «Группой исследователей рынка труда формируется первое направление понимания *конкуренции* как *системный элемент* рынка труда» [226]. «В понимании ученых конкуренция представляет собой совокупность условий, при которых происходит обмен заработной платы на рабочую силу или понимают среду пребывания работодателей и работников на рынке труда» [226]. «Здесь исследова-

тели рассматривают конкуренцию на рынке труда с ситуационных или институциональных позиций, формирующуюся в условиях спроса и предложения труда» [226].



Рисунок 1.1.1 - Теоретико-методологические аспекты анализа конкуренции на рынке труда

Источник: разработано автором на основании обобщений научных подходов к анализу

Группой исследователей социально-трудовых отношений формируется второе направление понимания *конкуренция* как одной из разновидностей *типа социально-трудовых отношений*, который проявляется в трудовой сфере с рыночной формацией. В понимание конкуренции учеными вносится смысл, что она представляет собой сложные социально-экономические отношения между работниками, с регулирующей функцией государства и как институциональные отношения между работодателями и работниками, а также их представительными органами. Здесь исследователи рассматривают конкуренцию в системе социально-трудовых отношений с поведенческих и процессуальных позиций.

При рассмотрении конкуренции в аспекте ее системного элемента рынка труда современными отечественными исследователями выстраивается следующая диалектика в функционально-методологическом соотношении понятий «рынка труда» и «конкуренции на рынке труда». Группа исследователей В.А.Васяйчева,

А.В.Кашенов, Д.Г.Слатов и др. придерживающихся *неоинституциональных* взглядов, трактуют *рынок труда* с позиций *системы функциональных отношений* спроса и предложения труда и механизмов его регулирования, а влияние *конкуренции* на рынок труда — с позиций *вероятностных причинно-следственных связей*¹ институциональной среды пребывания работников и работодателей. Группа исследователей В.А.Волгин, В.А.Гага, Т.Б.Иванова, Л.А.Костин, Ю.Г.Одегов, О.Ю.Сушков, Е.А.Трофимов, Е.В.Шубенкова, и др. придерживающихся *институциональных*, а также *кейнсианских* и *монетарных* взглядов, раскрывают содержание понятия *рынка труда* с позиций *системы функциональных связей закона предложения, спроса и равновесной цены* труда, при опосредованном регулирующем воздействии, а влияние *конкуренции* на рынок труда — с позиций *вероятностных причинно-следственных отношений*² между работодателями за рабочую силу и между работниками за рабочие места.

Отметим, что схожие методологические подходы к анализу рынка труда наблюдаются в зарубежных исследованиях рынка труда. Р.Дж.Эренбергом и Р.С.Смитом, выделяются два подхода к его анализу это подход позитивной экономической теории и подход нормативного экономического анализа. В рамках первого подхода рассматривается поведенческая концепция об рациональном поведении работников и работодателей на рынке труда, а также концепция ограниченных ресурсов. Данное классическое направление анализа «рынка труда» предполагает выдвижение гипотезы, о том что «при прочих равных условиях мы будем иметь низкую текучесть рабочей силы при высокой зарплате и, соответственно, более высокую текучесть кадров, если зарплата останется на низком уровне» [505, с. 37, 53–54].

В рамках второго подхода рассматривается принцип достижения эффективности по Парето, или концепция институционального поведения работодателей и работников, базируется на принципах взаимовыгодного обмена и необходимости

¹ Вероятностные причинно-следственные связи как связи конкурентоспособности рабочей силы у работников и конкурентных преимуществ заработной платы у работодателей.

² Вероятностные причинно-следственные отношения как отношения конкурентных преимуществ работников (рабочей силы) и конкурентоспособности работодателей (заработной платы).

государственного регулирования при тех условиях, когда данный принцип нарушается [505, с. 37, 53–54]. Данное институциональное направление анализа «рынка труда» предполагает выдвижение гипотезы, о том что «несовершенство рынка труда по заключению взаимовыгодных сделок в силу объективных причин таких как: необходимость в общественных благах, производство которых неэффективно бизнесу (например, исследование рабочих мест на предмет наличия вредных производственных факторов); несовершенство рынка капитала, состоящее в неспособности инвестирования денежных средств в человеческий капитал (например, переобучение персонала); отсутствие рынка» [484, с. 25–34].

Рассматриваемые ранее научные направления анализа конкуренции и эволюционно-понятийные представления о ней, дают объективные предпосылки к рассмотрению типологии конкуренции на рынке труда [264] (рисунок 1.1.2).



Рисунок 1.1.2 - Типология конкуренция на рынке труда

Источник: разработано автором на основании анализа историко-экономических школ и направлений [264]

«В экономической литературе понятие «конкуренции» без указания ее вида встречается только в самых общих значениях, что указывает на относительность

данного понятия» [225]. «В конкретном анализе меновых систем обязательно указывается вид конкуренции (совершенная, несовершенная и т. п.)» [225]. «Типологическая структура конкуренции на рынке труда выстраивается на базе выделенных подходов и направлений ее анализа» [225]. Теоретико-методологическими направлениями анализа конкуренции выделяются *пассивная конкуренция*, имеющая направленность на рынок труда и *активная конкуренция* — на социально-трудовые отношения.

Ситуационный и институциональный подходы к анализу *пассивной* конкуренции обуславливают ее понимание как «совокупность условий или среду пребывания работников и работодателей на рынке труда» [226], а проявление конкуренции заключается в том, что работники и работодатели *адаптируются* к этим условиям. *Активная* конкуренция обуславливается *поведенческим и процессуальным* подходами к ее рассмотрению, под которыми понимаются *сложные социально-экономические отношения* между работниками и работодателями или же *институциональные отношения* между ними. Проявление конкуренции заключается в том, что работники и работодатели вступают в *активное взаимодействие* между собой.

На основании анализа сторон участников выделяются *односторонняя и двухсторонняя конкуренции* в социально-трудовых отношениях [3]. Ситуационный подход к анализу «конкуренции как системного элемента рынка труда» [208] предполагает рассмотрение односторонней конкуренции, проявляющей себя «во взаимоотношениях между работниками за заработную плату, содержание труда и рабочее место, и проявляющей себя во взаимоотношениях между работодателями за рабочую силу» [233]. Поведенческий аспект анализа конкуренции как типа социально-трудовых отношений предполагает рассмотрение двухсторонней конкуренции, проявляющей себя во взаимоотношениях между работниками и работодателями и их представительными органами по поводу обмена заработной платы на рабочую силу.

Экономическая теория в целом, а также современные научные взгляды ученых-исследователей в частности, сопряженные с областью рынка труда и соци-

ально-трудовых отношений, базируются на рассмотрении типовой структуры конкуренции в связи с условиями ее существования и протекания на рынке труда: свободная, совершенная, социальная, цивилизованная; с ее альтернативными разновидностями: ограниченная, несовершенная, асоциальная, нецивилизованная.

В зависимости от способа ведения конкуренции, выделяются *ценовая и неценовая* конкуренции. В связи с чем предметом ценовой конкуренции становится заработная плата, а предметом неценовой — параметры качества рабочей силы, условия и содержания труда работников на рабочих местах.

В зависимости от организации рынка труда выделяется *монополистическая и моносоническая* конкуренции на рынке труда. Монополистическая представляет собой деятельность профсоюзных организаций, выступающих от лица работников во взаимоотношениях с работодателем. Профсоюзная организация может быть представлена в единственном числе на отдельно взятой территории или же несколькими профсоюзными организациями. Моносоническая конкуренция представляет собой деятельность союзов предпринимателей или деятельность работодателя градообразующего предприятия, выступающих на рынке труда единым (единственным) покупателем рабочей силы.

В результате рассмотрения типологической структуры нами проведена систематизация видового разнообразия проявления конкуренции в социально-трудовых отношениях. В дальнейших исследованиях мы будем придерживаться классификации видов конкуренции по условиям ее протекания и существования, по направленности ее действия и месту возникновения.

Совокупность научных взглядов на конкуренцию на рынке труда позволяет нам сформировать концептуальную основу анализа форм и развития конкуренции (рисунок 1.1.3). В результате проведенных теоретических изысканий нами выделяются два научных подхода исследования конкуренции. Первый — это подход экономической теории, выстраиваемый на концепциях научных школ и направлений, где под конкуренцией понимается системный элемент рынка труда, а научными результатами данного подхода являются: классификация научных подходов, формализация условий протекания и существования конкуренции и установление ее

роли в системе рыночных отношений в трудовой сфере. Второй — это социологический подход, выстраиваемый на концепции социально-трудовых отношений, где понимание конкуренции раскрывается типовой разновидностью социально-трудовых отношений, а научным результатом становится формализация типологической структуры конкуренции.



Рисунок 1.1.3 - Концепция научного понимания конкуренции на рынке труда

Источник: разработано автором на основании собственных научных исследований

Исследование и анализ конкуренции на рынке труда предполагают реализацию комплексного и системного подходов, при которых конкуренция рассматривается на различных уровнях анализа и с различных предметных позиций. Комплексное применение предметных подходов предполагает рассмотрение понятийно-категориального аппарата исследования и анализа конкуренции на рынке труда. Системный анализ конкуренции предполагает ее рассмотрение на различных уровнях мониторинга рынков труда. В этой связи становится актуальным и значимым разработка методологии применения комплексного и системного подходов к анализу конкуренции на рынке труда.

1.2 Сущность комплексного и системного подходов к анализу конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда

Ранее нами установлены и выделены два научных направления изучения конкуренции на рынке труда. Первое направление, это группа исследователей рынка труда, которые раскрывают содержание конкуренции в рамках представлений о системном элементе рынка вместе со спросом, предложением и ценой труда. Второе направление — это группа исследователей социально-трудовых отношений, которые раскрывают содержание конкуренцию одной из разновидностей социально-трудовых отношений, характерной для рыночной формации уклада общественных и социально-трудовых отношений.

Исследователями-современниками при научном осмыслении конкуренции в социально-трудовых отношениях вводится в понятийный аппарат трилогия понятий: «конкуренция», «конкурентоспособность» и «конкурентное преимущество» с диалектико-методологической связью между ними. Научное рассмотрение конкуренции на рынке труда и ее понятийное осмысление в контексте трилогии понятий позволяет перейти от описательно-объяснительного к причинно-следственному анализу конкуренции в социально-трудовых отношениях.

Первая группа исследователей, придерживаясь социологического подхода, где конкуренция представляется типом социально-трудовых отношений, формирует диалектико-идеалистические воззрения на трилогию понятия «конкуренции». Вторая группа исследователей, придерживаясь подхода экономической теории, где конкуренция позиционируется системным элементом рынка труда, формирует диалектико-материалистические представления о трилогии понятий «конкуренции». Отметим, что в теории развития конкуренции представители первой группы придерживаются синергетической концепции развития, а второй — кибернетической концепции.

Исследователи в области рынка труда и занятости населения В.Г.Былковым,

В.В.Ваховским, В.А.Васяйчева, В.А.Гага, О.В.Москвина, Г.С.Пошевнева, С.С.Сулашкиным, Д.Г.Слатов, В.С.Симонов, Х.Хельцлер, Т.В.Хлопова В.И.Якунин выступают сторонниками *диалектико-материалистических* взглядов в области анализа конкуренции на рынке труда.

«Авторами В.А.Васяйчевой и Д.Г.Слатовым конкуренции на рынке труда рассматривается с позиций институциональной среды пребывания работодателей и работников и с позиций системного элемента рынка труда, где к рабочей силе предъявляются требования ее конкурентоспособности» [70]. Авторами утверждается, что протекание рыночных процессов обусловлено наличием конкурентоспособной рабочей силы [69, с. 19–21]. По мнению авторов, динамика уровня конкурентоспособности рабочей силы и становится результатом функционирования конкуренции на рынке труда по использованию рабочей силы ее работодателями и поиску рабочих мест работниками. Учеными рассматривается понятие «конкурентное преимущество рабочей силы» как производное от понятия конкурентоспособности и как результат достижения конкурентоспособности рабочей силы [69, с. 19–21].

Исследователями В.Г.Былковым и В.В.Ваховским рассматривается конкурентоспособность как понятие, раскрывающее природу конкуренции на рынке труда. По мнению авторов, конкуренция на рынке труда существует благодаря наличию конкурентоспособной рабочей силе, которая может занимать лучшие рабочие места и за которую вступают в соперничество работодатели. «В основе конкурентоспособности на рынке труда лежат функциональные качества рабочей силы. Кроме того, конкурентоспособность работника означает его выгодные отличия от других работников по степени и затратам удовлетворения потребностей в труде» [61, с. 116–123; 62].

В своих исследованиях авторы отмечают понятийно-родственную связь понятий «конкурентоспособности» и «конкурентного преимущества» состоящую в том, что в основе состояния конкурентоспособности рабочей силы лежит обладание последней конкурентными преимуществами на рынке труда [61, с. 120].

Исследователи О.В.Москвина, Г.С.Пошевнева одной из основных целей реализации активной политики занятости видят повышение конкурентоспособности работников [320, с. 124], полагая что работники, обладая комплексом характеристик, способствующих их занятости, будут располагать рабочим местом и иметь достойный уровень дохода. Таким образом, по их мнению, конкуренция на рынке труда как тип социально-экономические отношения между работниками за уровень заработной платы и рабочие места возникает тогда, когда на нем присутствует конкурентоспособная рабочая сила.

Х. Хёльцлер в обзоре социального партнерства в России высказывается о повышении конкурентоспособности кадрового состава как элемента активной политики занятости. При этом подразумевается, что конкурентоспособная рабочая сила, может выдержать существующую конкуренцию на рынке труда, а обладающие ей работники обеспечить себя занятостью [480, с. 67–68]. Таким образом по мнению автора конкуренция на рынке труда раскрывается конкурентоспособностью рабочей силой, а именно ее способностью отвечать требованиям работодателей и удовлетворять спрос на труд.

В.С. Симонов констатирует, что в рамках антикризисной программы Правительства в системе трудовых отношений одной из задач является «повышение конкурентоспособности высвобождаемых работников на рынке труда за счет повышения их квалификации, переподготовки по востребованным специальностям, переезда в регионы с дефицитом рабочей силы соответствующей квалификации» [413, с. 168]. Тем самым автор раскрывает функциональную связь между конкуренцией на рынке труда и конкурентоспособностью рабочей силы состоящую в том, что рабочая сила способная отвечать требованиям рынка труда (конкурентоспособная) участвует в конкурентной борьбе на рынке труда, а для вовлечения рабочей силы в конкуренцию на рынке труда необходимо придать ей статус конкурентоспособной.

В.А. Гага, рассматривая активную политику занятости, исследователь видит повышение образовательно-квалификационного уровня безработных, а также переквалификацию работников одними из действующих мероприятий в борьбе со структурной безработицей [85, с. 65–67]. Именно они позволяют такой рабочей

силе стать конкурентоспособной и вернуться в статус занятости. Конкуренция в социально-трудовых отношениях между работниками и между работодателями происходит тогда, когда рабочая сила обладает свойством конкурентоспособности для работодателей.

Т.В. Хлопова при изучении вопроса конкурентоспособности рабочей силы отмечает «семантическую связь понятий «конкуренция» и «конкурентные преимущества» с понятием «конкурентоспособности». Исследователь считает, что «конкурентоспособность работника как сложное многоаспектное явление может быть классифицирована по ряду признаков ... одним из которых выступает тип доминирующих конкурентных преимуществ» [479]. Автор придерживается той концепции, что предметом конкурентных преимуществ работников и конкурентоспособности рабочей силы становятся характеристики трудового потенциала. Таким образом отслеживается очевидная диалектическая связь рассматриваемой трилогии понятий.

Как видим, исследователи отечественного рынка труда и проблем занятости населения являются сторонниками *диалектико-материалистических* воззрений на конкуренцию, где содержание этого понятия раскрывается через исследование *комплексных характеристик* рабочей силы, т.е. через конкурентоспособность рабочей силы. Указывая на *прикладную* направленность данного понятия, исследователи раскрывают его *методологическую* направленность, понимая под конкурентоспособностью *свойство* рабочей силы выдерживать конкуренцию на рынке труда. Справедливо говорить о конкурентоспособности рабочих мест, так как они также выступают предметом конкуренции среди работодателей, «покупателями» которых являются работники.

Исследователи в области социально-трудовых отношений, Г.Н.Волянский, Р.П.Колосова, М.С.Лебедев, О.В.Москвина, Г.С.Пошевнева, С.И.Сотникова, Е.А.Трофимов, Т.И.Трофимова, выступают сторонниками *диалектико-идеалистических* взглядов на конкуренцию в социально-трудовых отношениях.

Исследователями Е.А.Трофимов, Т.И.Трофимова рассматривается роль

профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений. Авторы высказываются о том, что «профсоюзы должны демонстрировать эффективность коллективных возможностей более многочисленной, но разрозненной группы наемных работников, по сравнению с их индивидуальными усилиями» [455, с. 36–38]. С помощью профсоюзного движения и реализации профсоюзной политики становится возможным «увеличение спроса на труд и заработной платы» [455, с. 36–38]. Таким образом, реализация профсоюзной политики ограничительных мер в отношении предложения труда, а также стимулирующих мер в отношении спроса на труд способствует повышению занятости и заработной платы работников тем, что работники приобретают «редкость» своей рабочей силы в социально-трудовых отношениях с работодателем, т.е. работники приобретают конкурентные преимущества.

Р.П.Колосова, О.В.Москвина, Г.С.Пошевнева выступают сторонниками социального партнерства в социально-трудовых отношениях, придерживаясь той точки зрения, что рынок труда несовершенен. Работники находятся в состоянии постоянной агрессии со стороны работодателей, заключающейся в ущемлении социальных прав и гарантий работников связанные с выплатами заработной платы, с условиями труда и т.п. «Для достижения социальной справедливости и гарантии равных возможностей доступа к рабочим местам рынок должен регулироваться определенными институтами, заинтересованными в сохранении социального мира» [179, с. 406–408, 13]. Таким образом авторы видят в качестве причин неравенство работников, «конкуренцию в социально-трудовых отношениях» [235], предполагающую собой несовершенное поведение работодателей, которое провоцируется тем, что одни работники перед другими обладают конкурентными преимуществами, т.е. «ценностями» рабочей силы для работодателей. А значит конкуренция в социально-трудовых отношениях возникает тогда, когда поведение работников обуславливается обладанием конкурентных преимуществ или приобретением их [186, с. 428]. При этом в конкуренции за рабочие места, будут выигрывать те немногочисленные работники, которые ценны для работодателей, т.е. обладают признаками конкурентных преимуществ [320, с.173].

Нахождение прямой взаимосвязи между понятиями конкуренция на рынке

труда и «конкурентные преимущества сотрудников» прослеживается при анализе процессов поиска работы и подбора персонала. Когда из множества кандидатов выбирают тех или других, имеющих те же предложения для выбора наиболее подходящего варианта. В этом случае сущность конкуренции раскрывается опосредовано понятию «конкурентного преимущества».

Значимым для российского рынка труда становится трудоустройство выпускников учебных заведений. Эта проблема широко освещается в научной литературе. Важными при трудоустройстве выпускников становятся те преимущества, которые способствуют им быть эффективными при поиске работы и трудоустройстве. Обладание выпускниками признаками выделяющие их из массы претендентов и делая их уникальными или заметными для работодателя раскрывается понятием «конкурентного преимущества. Здесь же авторы отмечают семантическую связь понятий «конкурентного преимущества» выпускников и «конкурентоспособности» рабочей силы. «Именно параметры конкурентоспособности, выражая потребности рынка труда, становятся ориентиром для образовательной системы» [52].

М.С.Лебедевым конкуренция рассматривается в социологическом аспекте. «Под конкуренцией на рынке труда мы понимаем вид социального взаимодействия соискателей вакансии, характеризующийся конкурентной борьбой за рабочее место» [285].

«Социологический подход раскрывает понятие «конкуренции» опосредовано понятию «конкурентного преимущества» как взаимодействие работодателей и работников по поводу рабочих мест или как их борьба за социальное благо — рабочее место, то есть это классическое понимание конкуренции» [424]. «Для выявления претендента или создания видимости данного процесса работодателем организуется конкурентное поле и формулируются правила ведения конкурентной борьбы. В рамках конкурентного поля создаются барьеры (препятствия), преодолев которые один или несколько конкурентов добиваются поставленной цели» [466].

«Авторы Г.Н.Волянский и С.И.Сотникова считают, что основополагающим

принципом «движения рабочей силы» выступает конкуренция в социально-трудовых отношениях — конкурентные процессы» [424]. Авторы раскрывают сущность конкуренции на рынке труда через понятие конкурентного преимущества работников, а также находят диалектическую связь последнего с конкурентоспособностью его рабочей силы. Изменение конъюнктуры рынка труда «способствует оттоку рабочей силы из организации, развитию конкуренции между работниками за более выгодную сферу приложения своих конкурентных преимуществ Развивается своеобразная форма экономического принуждения к нахождению для работника рыночной ниши, благоприятствующей активизации его конкурентоспособности и обеспечивающей ему устойчивое конкурентное преимущество на рынке» [424].

Авторы объясняют классическое равновесие рынка труда трилогией понятий «конкуренции» на рынке труда, «конкурентными преимуществами работником» и «конкурентоспособностью рабочей силы» — находя между ними диалектическую связь, что подтверждается выводами. «Конкурентоспособность работника предполагает развитие таких его конкурентных преимуществ, которые в наибольшей степени соответствуют высшему уровню качества труда и тем самым обеспечивают наибольшую выгоду работодателю» [424]; «работник стремится удлинить жизненный цикл своей компетенции не только и не столько путем поддержания своей конкурентоспособности внутри конкретной организации, а путем развития конкурентных преимуществ, представляющих интерес для других работодателей, т.е. ориентирован на повышение общей конкурентоспособности на рынке труда» [424].

Таким образом исследователи в области «социально-трудовых отношений, социального партнерства» [225], профсоюзной политики, социально-экономических институтов, движения персонала (поиска, найма, карьерного роста и др.) являются сторонниками *диалектико-идеалистических* воззрений на конкуренцию, где содержание этого понятия раскрывается через исследование «*цепочки ценностей*» (совокупности ценностей) работников для работодателей, т.е. через конкурентные преимущества работников. Указывая на *прикладную* направленность данного понятия, исследователи раскрывают его *методологическую* направленность, понимая под конкурентными преимуществами *признаки* конкурентного поведения

работников.

Подводя итог рассмотрению современных воззрений на трилогию понятий «конкуренции», «конкурентных преимуществ» и «конкурентоспособности» отметим, что сравнительный анализ конкуренции в русле двух направлений, в одном из которых она рассматривается как разновидность или тип социально-трудовых отношений, а во втором она рассматривается как системный элемент рынка труда, внес определенный теоретико-методологический вклад в развитие теории конкуренции. «Синтез двух альтернативных по своей сути направлений теоретизации представлений о конкуренции дает целостные теоретико-методологические основы (знания), позволяющие не только описывать, но и исследовать, анализировать, обобщать и прогнозировать конкуренцию» [237] (рисунок 1.2.1).

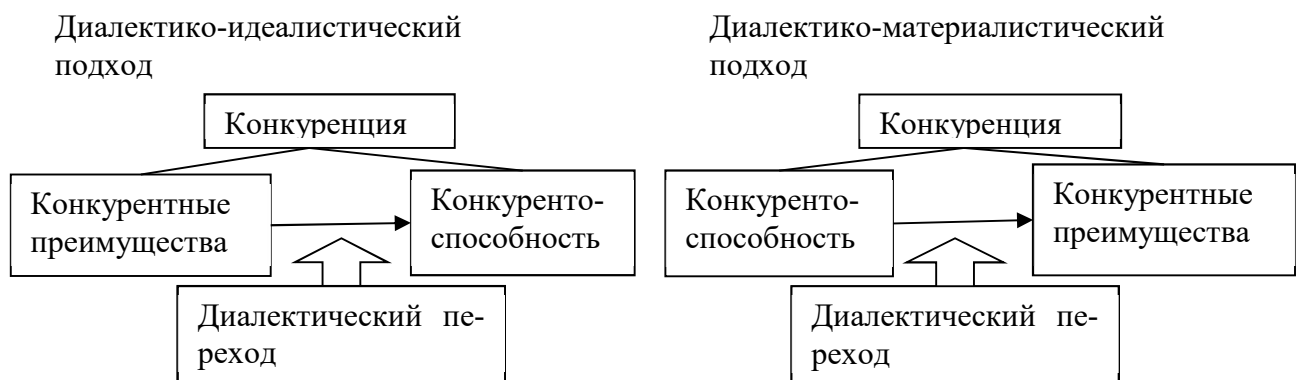


Рисунок 1.2.1 - Диалектические связи «конкуренции»

Источник: разработано автором на основании анализа историко-экономических школ и направлений [61, 53, 226, 93, 374, 310, 75, 375, 351, 53, 166, 226, 45, 194, 362, 321]

Отмечаются теоретико-методологические предпосылки противоречивости категории «конкуренции». С одной стороны, конкуренция на рынке труда определяется посредством ее объектного анализа, а именно анализа качественных характеристик рабочей силы и ее способности выдерживать конкуренцию на рынке труда между работниками, или качественного анализа рабочих мест и их способности выдерживать конкуренцию на рынке труда между работодателями. Результатом анализа становится выделение *свойств-условий* конкуренции, которыми об-

ладают рабочая сила или рабочие места. В данном случае суть конкуренции раскрывается через понятие «конкурентоспособности» как состояние работников и работодателей, выражающегося в их свойстве — способности выдерживать конкуренцию между собой, т.е. между работниками и между работодателями.

С другой стороны, конкуренция в социально-трудовых отношениях определяется посредством ее предметного анализа, а именно анализ «цепочки ценностей» (совокупности ценностей) поведения работников и работодателей в системе социально-трудовых отношений, выстраивающихся «на принципах рыночного обмена заработной платы на рабочую силу, который может быть эквивалентным, взаимным, справедливым или цивилизованным» [229]. «Результатом научного анализа становится обобщения *признаков-факторов* конкуренции» [229], которыми выступают ценности («ценностные характеристики») работников и работодателей в условиях рыночной формации социально-трудовых отношений. Здесь суть конкуренции раскрывается через понятие «конкурентные преимущества» как поведение работников и работодателей в системе социально-трудовых отношений, направленное на приобретение «совокупности ценностей» — конкурентных признаков работников и работодателей, обеспечивающих удовлетворение потребностей друг друга в условиях рынка труда (в качестве труда, в уровне заработной платы, в условиях труда, в социальных гарантиях).

Рассматриваемая диалектическая связь трилогии понятий «конкуренции» отмечается в исследованиях А.Г.Поляковой, когда оценка конкурентоспособности регионов становится методическим инструментом для выработки конкурентных стратегий региональной экономической политики [359, 360].

Противоречивость понятийно-категориальной трилогии «конкуренции», опосредованно установленных диалектическим переходом понятий «конкурентного преимущества» работников и «конкурентоспособности» рабочей силы (рисунок 1.2.1) лежит в основе диалектических (познавательных-исследовательских) подходов к анализу конкуренции. Первый, диалектико-идеалистический подход к анализу конкуренции в социально-трудовых отношениях, устанавливает связь — диа-

лектический переход между понятиями «конкурентного преимущества» как ценностными характеристиками конкурентного поведения работников и работодателей и «конкурентоспособностью», как свойства рабочей силы или рабочих мест. Диалектический переход, как научная основа, применяется в анализе успешного или конкурентного поведения работников на рынке труда» [511, 216, 232].

Второй, диалектико-материалистический подход к анализу конкуренции на рынке труда, рассматривает диалектический переход между понятиями «конкурентоспособности» как комплексной характеристики рабочей силы или рабочих мест и «конкурентными преимуществами» как признаками конкурентного поведения работодателей и работников (рисунок 1.2.2).

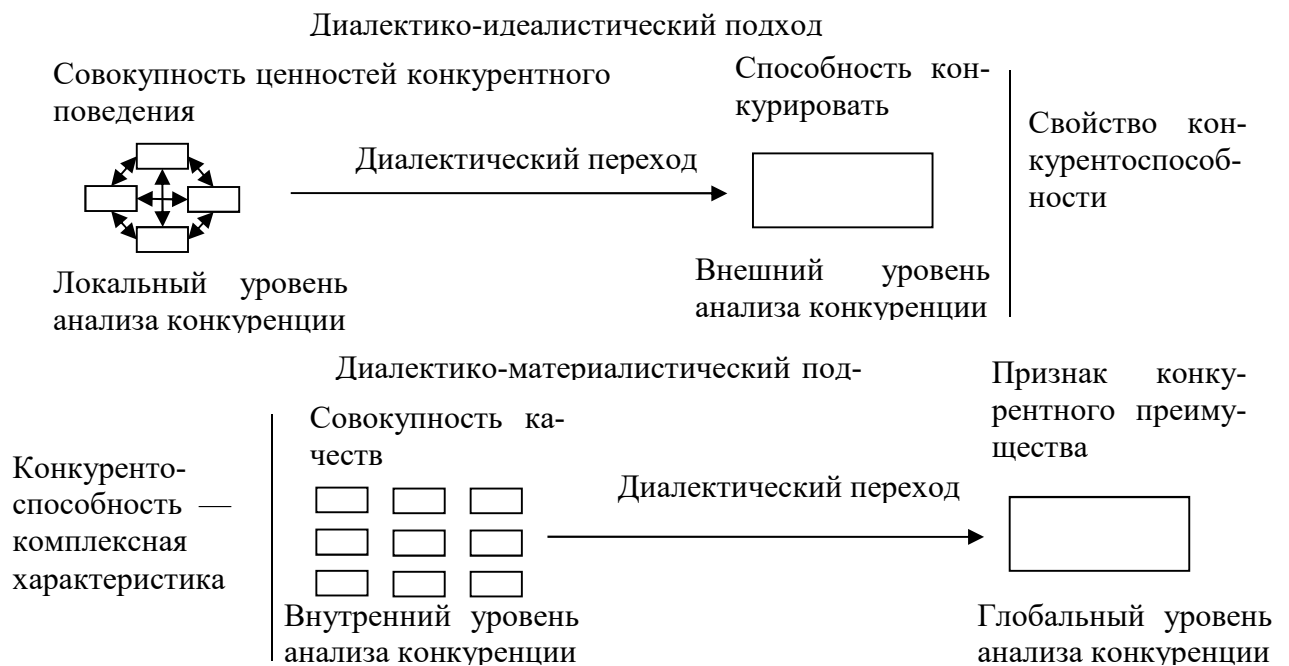


Рисунок 1.2.2 - Схема диалектических переходов понятий «конкурентного преимущества» и «конкурентоспособности»

Источник: разработано автором на основании анализа историко-экономических школ и направлений [61, 53, 226, 93, 374, 310, 75, 375, 351, 53, 166, 226, 45, 194, 362, 321]

Таким образом, рассматриваемые методологические подходы обосновывают *качественно-количественные переходы «ценностных характеристик»* работников или работодателей в *свойства конкурентоспособности* рабочей силы или рабочих мест (диалектико-идеалистический подход), а также обосновывают переходы *комплекса качественных характеристик* рабочей силы или рабочих мест в *признаки*

конкурентных преимуществ работников и работодателей (диалектико-материалистический подход).

Существует теоретико-методологическая связь между предметными подходами к анализу конкуренции в социально-трудовых отношениях и противоречивостью ее понятийно-категориальной трилогии, состоящая в том, что в зависимости от уровня анализа находит свое применение тот или иной предметный подход к анализу конкуренции в контексте трилогии понятий «конкуренции».

В этой связи «конкуренция в социально-трудовых отношениях» [235] раскрывается понятием «конкурентного преимущества» в рамках поведенческого и процессуального подходов и понятием «конкурентоспособности» — в рамках ситуационного и институционального подходов. *Поведенческий* подход к исследованию и анализу конкуренции вносит понимание конкуренции как «цепочки¹ ценностей» работников и работодателей — конкурентных преимуществ, лежащих в основе их конкурентного поведения. *Процессуальный* подход — вносит понимание конкуренции как процессов по приобретению работниками и работодателями преимущественных признаков — конкурентных преимуществ, способствующих взаимному удовлетворению потребностей или достижению целей. *Институциональный* подход — вносит понимание конкуренции как совокупности правил, норм и ценностей, формирующих конкурентную среду пребывания работников или работодателей на рынке труда, и обладание которыми способствует обмену заработной платы на рабочую силу — свойство конкурентоспособности. *Ситуационный* подход — вносит понимание конкуренции как совокупности требований работодателей к рабочей силе или совокупности требований работников к рабочим местам — конкурентоспособность, формирующих конкурентные условия пребывания работодателей или работников на рынке труда.

Исходя из этого, конкуренция в социально-трудовых отношениях рассматривается в комплексе реализуемых подходов. При этом выделяются две предметные совокупности реализуемого комплексного подхода к анализу конкуренции. Первая

¹«Цепочка ценностей» по М. Портеру рассматривается как совокупность ценностей, имеющие причинно-следственный характер [260, 262].

изучает «конкурентное поведение работодателей и работников на рынке труда и конкурентную среду их пребывания» [235]. Вторая изучает конкурентные условия или требования рынка труда в лице работодателей, предъявляемые к рабочей силе или в лице работников, предъявляемые к рабочим местам, и конкурентные процессы как модели конкурентного поведения работников и работодателей.

Реализация комплексного подхода к исследованию и анализу конкуренции на рынке труда не может быть осуществлена вне системного подхода. Особенность рынка труда, которая состоит в специфичности товара «рабочая сила», а именно товар неотделим от своего носителя, — устанавливает два уровня своего анализа. Это анализ на уровне индивидуума как непосредственного участника рыночных отношений и его поведения на рынке труда и анализ на уровне моделей поведения работников и работодателей, формирующих спрос и предложение на рынке труда. В такой связи исследование предполагает системное рассмотрение конкуренции на рынке труда. В рамках поведенческого и процессуального подходов выделяются локальный и глобальный уровни анализа, которые предполагают проведение исследования и анализа конкуренции на рынке труда как на уровне поведения индивидуумов, так и на уровне моделей поведения работников и работодателей. В рамках ситуационного и институционального подходов выделяются внутренний и внешний уровни анализа, которые предполагают исследование и анализ конкуренции на рынке труда как на уровне предъявляемых работодателями совокупности требований к рабочей силе или требований работников к рабочим местам, так и на уровне объективно существующих норм, правил и ценностей как среды пребывания на рынке труда.

Предмет комплексного и системного исследования и анализа конкуренции на рынке труда выстраивается на следующих положениях. Во-первых, на диалектике трилогии понятий «конкуренции», «конкурентных преимуществ» и «конкурентоспособности» (рисунок 1.2.1). Во-вторых, на процессуально-содержательной природе конкуренции и ее понятийно-категориальном аппарате, где понятие конкуренции на рынке труда рассматривается опосредованно понятием «конкурентная среда», «конкурентные условия», «конкурентное поведение» и «конкурентные

процессы». В-третьих, на принципах системного анализа.

Таким образом, выделенные предметные совокупности к исследованию и анализу конкуренции на рынке труда (первая: конкурентное поведение — конкурентная среда; вторая: конкурентные условия — конкурентные процессы), находят свое теоретико-методологическое обоснование в предметных подходах к анализу конкуренции. Предметные совокупности выстраиваются на базе классических (конкурентные условия), неоклассических (конкурентное поведение), институциональных (конкурентные процессы) и неинституциональных (конкурентная среда) экономических учениях, в которых конкуренция рассматривается с процессуально-содержательной стороны. Причем при институциональном и неинституциональном подходах учитывается присутствие на рынке труда государства в форме регулятора или участника. А именно: как регулятор государство участвует на рынке труда опосредованно, через государственные институты власти, законодательства, реализуемые политики занятости и др., а как участник — через прямое участие на рынке труда в качестве работодателя. Диалектика исследовательских подходов (системного и комплексного) состоит в том, что *комплексное* рассмотрение поведений работников и работодателей и условий их пребывания на рынке труда предполагает в зависимости от *уровня* анализа, *системность* в исследовании и анализе конкуренции на рынке труда (таблица 1.2.1).

Синтез теоретико-методологических аспектов исследования и анализа конкуренции на рынке труда — совокупность предметных подходов, понятийно-категориальной трилогии и уровней анализа, которая предполагает рассмотрение понятийно-категориальной структуры конкуренции на рынке труда: «*конкурентного поведения работников и работодателей*» [200], «*конкурентной среды пребывания работников и работодателей*» [200], «*конкурентных процессов социально-трудовых отношений*» [200] и «*конкурентных условий рынка труда*» [200]; как самостоятельных предметов исследований. Ранее установлено, что методологией исследования выделяются две предметные совокупности исследований конкуренции на рынке труда, это совокупность [1) Конкурентное поведение и совокупность 2) Конкурентная среда

- 1) Конкурентные условия
- 2) Конкурентные процессы

Таблица 1.2.1 - Предметные совокупности комплексного и системного анализа и исследования конкуренции на рынке труда

Предметная совокупность (ситуационный и процессуальный подходы)			
Комплексность подхода			
Понятийный аппарат конкуренции		Конкурентные условия (совокупность требований)	Конкурентные процессы (модели поведения)
Системность подхода			
Уровень анализа		Внутренний	Глобальный
Предметная совокупность (поведенческий и институциональный подходы)			
Комплексность подхода			
Понятийный аппарат конкуренции		Конкурентное поведение (совокупность действий и поступков)	Конкурентная среда (нормы, правила, ценности)
Системность подхода			
Уровень анализа		Локальный	Внешний

Источник: разработано автором на основании анализа экономической категории «конкуренция» [266, 269].

Традиционно в научной литературе в отношении социально-трудовых отношений и связанных с ними меновых процессов вводится понятие *рынка труда* как «места обмена рабочей силы на заработную плату или как системы социально-трудовых отношений по обмену рабочей силы на заработную плату» [71, с. 326]. Конкуренция в социально-трудовых отношениях в научной литературе рассматривается в рамках классических ее представлений как совокупность характерных признаков или условий, в которых функционирует рыночный механизм и протекают рыночные процессы. Очевидно, что рассмотрение трилогии понятий «конкуренция», «конкурентные преимущества» и «конкурентоспособность» требует рассмотрение понятийно-категориальной структуры конкуренции на рынке труда (*конкурентного поведения, конкурентной среды, конкурентных процессов и конкурентных условий*), введение которой позволит расширить представления о роли и месте

конкуренции на рынке труда.

Комплексный анализ конкуренции в социально-трудовых отношениях включает следующие группы понятий. Первой группировкой выступают понятия конкурентное поведение и конкурентная среда, второй группировкой — конкурентные условия и конкурентные процессы (рисунок 1.2.3). «Специфика комплексного анализа конкуренции в социально-трудовых отношениях заключается в том, что конкуренция носит *вероятностный* характер и распространяется на поведенческие аспекты социально-трудовых отношений и, следовательно, на условия пребывания работодателей и работников на рынке труда» [199].

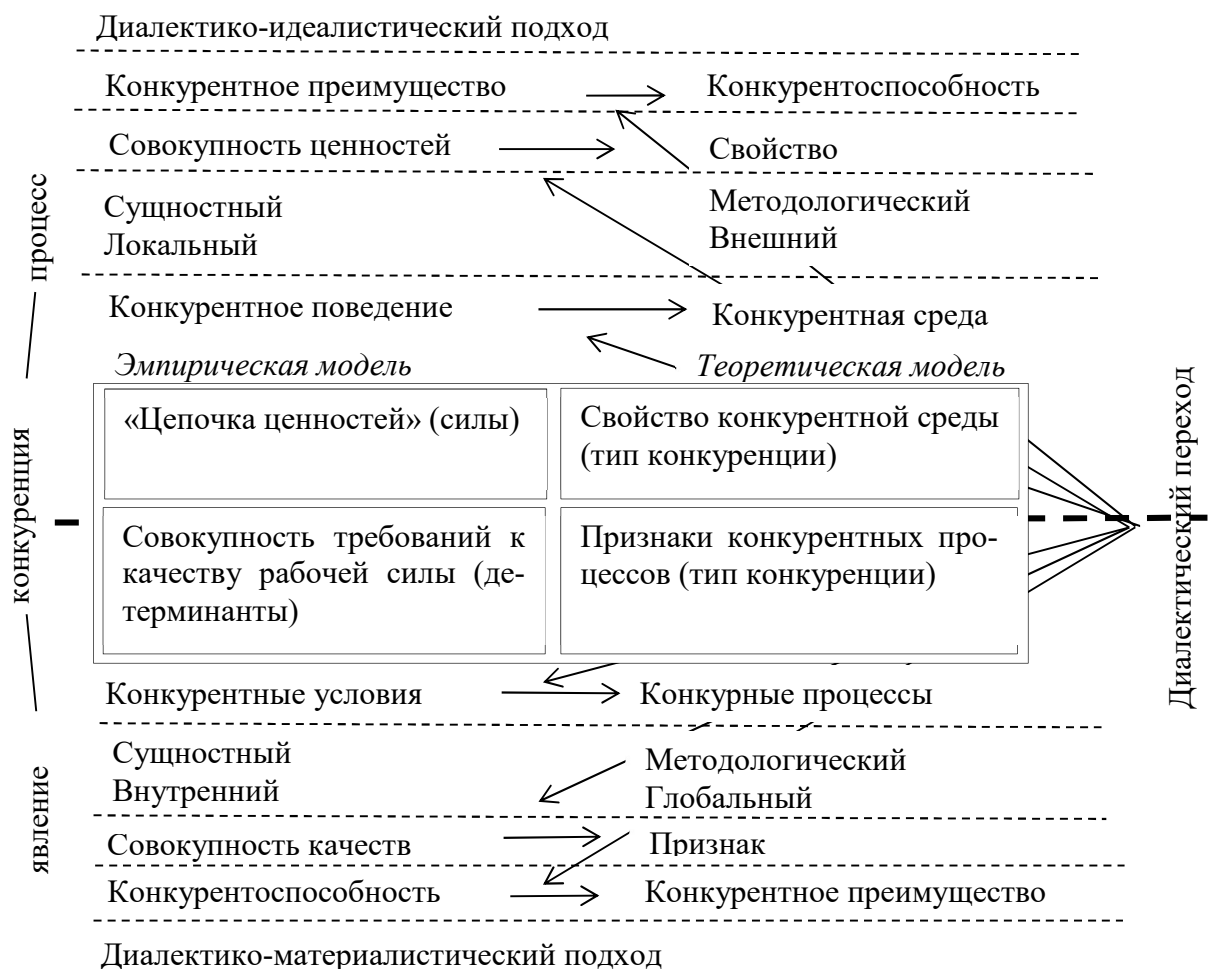


Рисунок - 1.2.3 Понятийный аппарат комплексного и системного исследования и анализа конкуренции на рынке труда

Источник: разработано автором на основании анализа историко-экономических школ и направлений [63. 273]

«Конкурентное поведение работников в отношении работодателей состоит в

выборе и принятии условий своего труда, а конкурентное поведение работодателей состоит в создании рабочих мест и условий» [199]. Таким образом, с одной стороны, «конкуренция в социально-трудовых отношениях описывается конкурентным поведением работников, поведенческий подход, по выбору условий труда, а с другой стороны описывается конкурентным поведением работодателей, ситуационный подход, по формированию требований к качеству рабочей силы» [199]. «Отметим, что за понятиями «работника» и «работодателя» закрепляется *ролевой статус* в системе социально-трудовых отношений, который закладывает содержательную основу их поведения в конкретных обстоятельствах на рынке труда» [199].

Другими аспектами методологии выступают *уровень анализа, методы исследования, моделирование* конкурентных процессов и конкурентной среды, *практические решения* по развитию конкуренции на рынке труда. Методология исследования и анализа конкуренции на рынке труда представлена в таблице 1.2.2.

Таблица 1.2.2 - Методология комплексного и системного подходов к анализу и исследованию конкуренции на рынке труда

Аспекты методологии	Диалектико-идеалистический подход — поведенческий и институциональный подходы		Диалектико-материалистический подход — ситуационный и процессуальный подходы	
Диалектический переход	«Цепочки ценностей» в «Свойство конкурентоспособности»		«Совокупности качеств» в «Признак конкурентного преимущества»	
Предмет и содержание	Конкурентное поведение	Конкурентная среда	Конкурентные условия	Конкурентные процессы
Уровень анализа	Локальный	Внешний	Внутренний	Глобальный
Методы исследования	SWOT — анализ (сильные, слабые стороны)	Вероятностный анализ	SWOT — анализ (возможности и угрозы)	Вероятностный анализ
Теоретическая и эмпирическая модель	«Совокупность ценностей» → регулирование конкурентного поведения	Тип конкуренции — свойства конкурентной среды	Определение требований к качеству рабочей силы → регулирование конкурентных условий	Тип конкуренции — признаки конкурентных процессов
Практические решения	Выработка стратегий конкурентного поведения	Установление нормативов конкурентоспособности	Оценка и ранжирование (картирование) конкурентоспособностей	Моделирование конкурентного поведения

Источник: разработано автором на основе анализа «конкуренция» [199, 71, 375]

Принимая во внимание два направления анализа конкуренции на рынке труда нами утверждается, что предметами исследования конкуренции становятся *конкурентных процессов* в социально-трудовых отношениях и *конкурентное поведение* работников и работодателей. При этом само исследование предполагает проведение SWOT-анализа и выявление сильных и слабых сторон конкуренции с последующим определением «цепочки ценностей» конкурентного поведения¹ работодателей и работников. Результатом исследования становится поиск практических решений по регулированию конкурентного поведения работодателей и работников с *выработкой стратегии конкурентного поведения*.

«Конкурентные процессы на рынке труда становятся следствием совокупности конкурентных поведений работников и работодателей» [199]. Изучение конкурентных процессов заключается в исследовании признаков² и определения *типа конкурентных процессов* на глобальном уровне анализа рынка труда. Предметом анализа выступают негативные социально-экономические явления рынка труда. Результатами исследования становятся практические решения по регулированию конкурентных процессов на рынке труда и по моделированию конкурентного поведения работодателей и работников.

«Теоретико-методологическими результатами исследований *на глобальном уровне — конкурентных процессов* и *на локальном уровне — конкурентного поведения* становится построение *теоретической модели конкурентных процессов*, состоящей из *признаков конкурентных процессов*» [199], что определяет *тип* конкуренции, и *эмпирической модели конкурентного поведения*, состоящей из цепочки ценностей поведения работодателей и работников³. Рассматриваемые модели выступают методической основой к поиску *практических решений по регулированию конкурентного поведения работодателей и работников*, как «цепочки ценностей» их поведения, и по *регулированию конкурентных процессов на рынке труда*, как *признаков* протекания конкурентных процессов.

¹ Сил конкуренции по М. Портеру [260].

² Конкурентные преимущества и конкурентные недостатки.

³ Силы конкуренции по М. Портеру [261].

Отсюда следует, что поведенческий и процессуальный подходы предполагают, что предметом анализа конкуренции в социально-трудовых отношениях выступают цепочки ценностей конкурентного поведения работодателей и работников, а также выступает рассмотрение модели конкурентных процессов в социально-трудовых отношениях (таблица 1.2.2).

Предметом ситуационного и институционального подходов к исследованию конкуренции на рынке труда выступают требования работодателей к качеству рабочей силы, которые в своей совокупности формируют «конкурентных условий рынка труда» [301], и выступают нормативы (детерминанты) конкурентоспособности рабочей силы или правила, нормы и ценности, формирующие конкурентную среду рынка труда. Исследование предполагается проведение SWOT-анализа и выявление возможностей и угроз с последующим *составлением карты конкурентоспособностей* рабочей силы на рынке труда. Результатом исследования становятся практические решения по оценке качества рабочей силы и *ранжированию (картированию) ее конкурентоспособностей*.

Свойство конкурентной среды рынка труда во многом определяются требованиями работодателей к рабочей силе. Исследование сводится к изучению свойств конкурентной среды¹ и определения *типа конкурентной среды* на глобальном уровне анализа рынка труда. Предметом анализа выступают негативные социально-экономические явления рынка труда. Результатами исследования становятся практические решения по формированию свойств конкурентной среды и установлению нормативов конкурентоспособности рабочей силы.

Теоретико-методологическими результатами исследований *во внешней среде* — конкурентные условия и *во внутренней среде* — конкурентные поведения становится построение *теоретической модели конкурентной среды рынка труда*, состоящей из *свойств конкурентной среды*, что определяет *тип конкуренции*, и *эмпирической модели конкурентных условий рынка труда*, состоящей из *совокупности требований работодателей к качеству рабочей силы*². Рассматриваемые модели

¹ Свойств конкурентоспособности.

² Детерминанты конкуренции по М. Портеру [261].

выступают методической основой к поиску *практических решений* по *регулированию* конкурентных, как совокупности *требований работодателей к качеству рабочей силы*, и по *регулированию* конкурентной среды российского рынка труда, как оценки ее *свойств*.

Отсюда следует, что ситуационный и институциональный подходы предполагают, что предметом анализа «конкуренции на рынке труда» [232] выступают параметры качества рабочей силы, предъявляемые к работникам работодателями, а также выступают нормативы (детерминанты) конкурентоспособности рабочей силы, в своей совокупности формирующие конкурентную среду рынка труда (таблица 1.2.2).

На комплексность и многоуровневость (системность) применения понятия конкурентоспособности ссылается Л.Н.Орлова при оценке и повышения конкурентоспособности национальной экономики [341]. В основу реализации *комплексного и системного подходов* положена диалектическая связь понятий «конкурентного преимущества» работников и «конкурентоспособности» рабочей силы как понятий, раскрывающих сущность конкуренции на рынке труда [266, 269]. Применимость диалектики понятий к анализу конкуренции на рынке труда состоит в том, что *конкурентное поведение*, проявляющееся в *совокупности их действий и поступков*, как результат ценностных ориентиров индивидуумов, *синтезируется* в *свойство конкурентоспособности* как объективной ценности, нормы или правила, составляющей конкурентную среду пребывания работников на рынке труда. Данная диалектика положена в основу рассмотрения первой предметной совокупности исследования и анализа конкуренции на рынке труда.

Диалектика второй предметной совокупности состоит в том, что совокупность «требований работодателей к качеству рабочей силы» [235], предъявляемых к работникам, синтезируется в признак конкурентного преимущества и проявляет себя в форме модели «конкурентного поведения работников на рынке труда» [237] (таблица 1.2.3).

Таблица 1.2.3 - Диалектика анализа конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда в рамках системного и комплексного подходов

Предметные подходы/Уровни анализа	Верхний уровень анализа конкуренции	Нижний уровень анализа конкуренции
Конкурентное поведение — Конкурентная среда	Внешняя среда (РФ) — конкурентная среда взаимодействия работников и работодателей на рынке труда (институциональной среды обмена рабочей силой на заработную плату). Свойство — конкурентоспособности рабочей силы	Локальный уровень анализа (регионы РФ) — конкурентное поведение работников на региональных рынках труда (совокупность действий и поступков). Ценностные установки — конкурентные преимущества работников
Конкурентные условия — Конкурентные процессы	Глобальный уровень анализа (РФ) — конкурентные процессы рынка труда (модели поведения). Признак — конкурентное преимущество работников	Внутренняя среда (регионы РФ) — конкурентные условия пребывания работников на региональных рынках труда (совокупность требований работодателей к качеству рабочей силы). Комплексная характеристика — конкурентоспособность рабочей силы

Источник: разработано автором на основании анализа поведенческого и институционального подходов [71, 375].

Системное и комплексное рассмотрение конкуренции на российском рынке труда в период с 2001 по 2020 год предлагает рассмотрение *верхнего и нижнего уровня анализа конкуренции* (системный подход к анализу конкуренции) и реализацию *предметных подходов* к анализу конкуренций, объединённых в предметные совокупности (комплексный подход к анализу конкуренции). Нижний уровень предполагает рассмотрение статистические показатели *федеральных округов*, характеризующих *конкурентное поведение* и «*конкурентные условия* пребывания работников на рынке труда» [235]. Верхний уровень анализа конкуренции рассматривает статистические показатели *рынка труда* на федеральном уровне, характеризующие *конкурентные процессы и конкурентную среду* рынка труда.

Системный подход к анализу конкуренции на российском рынке труда предполагает, что с одной стороны, исследование *конкурентного поведения* и *конкурентных условий* пребывания работников происходит на региональных рынках

труда, а с одной стороны, исследование *конкурентной среды* и *конкурентных процессов* происходит на рынке труда Российской Федерации.

Таким образом, «конкуренция на российском рынке труда» [258] рассматривается на *локальном уровне* и *во внешней среде* анализа, системная связь между которыми проявляется в диалектическом переходе «*цепочки ценностей*» конкурентных преимуществ работников, формирующейся на региональных рынках труда в *свойство* конкурентоспособности рабочей силы на российском рынке труда. Материализуется «диалектический переход» в реализации региональных *стратегий* конкурентного поведения работников или в реализации *регулирующей* функции по приобретению *конкурентных преимуществ* работниками. Отметим, что в основу рассматриваемого диалектического перехода положена *синергетическая концепция* развития конкуренции.

Аналогичным образом суть *системности подхода* раскрывается в рассмотрении несовершенной конкуренции на российском рынке труда во *внутренней среде* и на *глобальном уровне* анализа. «Системная связь проявляется в диалектическом переходе *совокупности качеств (комплексной характеристики)* конкурентоспособности рабочей силы на региональных рынках труда в *признак* конкурентного преимущества работников на рынке труда в целом по России» [229]. Материализуется «диалектический переход» в осуществлении *оценки* по определению *комплексной характеристики* «конкурентоспособности рабочей силы на региональных рынках труда» [235] или в реализации *регулирующей* функции по достижению конкурентоспособности. Отметим, что в основу рассматриваемого диалектического перехода положена *кибернетическая концепция* развития конкуренции.

Суть *комплексного подхода* к анализу несовершенной конкуренции на российском рынке труда состоит в том, что на различных уровнях анализа конкуренции совместному рассмотрению подлежит *конкурентное поведение* работников на региональных рынках труда и *конкурентная среда* рынка труда в целом по России, с одной стороны, и *конкурентные условия* нахождения работников на региональных рынках труда и *конкурентные процессы* рынка труда в целом по России — с другой.

Таким образом, «конкуренция на российском рынке труда» [258] предполагает совокупное рассмотрение как *конкурентных поведений* работников на региональных рынках труда, так и *конкурентную среду* рынка труда в целом по России, где *комплексность подхода* проявляется в диалектическом переходе «цепочки ценностей» конкурентных преимуществ работников на региональных рынках труда в *свойство* конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда в целом по России.

Аналогичным образом суть *комплексного подхода* раскрывается в рассмотрении совокупности *конкурентных условий* нахождения работников на региональных рынках труда и *конкурентных процессов* рынка труда в целом по России, где диалектика переходов проявляется в переходе *совокупности качеств (комплексной характеристики)* конкурентоспособности рабочей силы на региональных рынках труда в *признак* конкурентного преимущества работников на рынке труда в целом по России.

Таблица 1.2.4 - Подходы к анализу конкуренции на российском рынке труда

Подход к анализу	Уровень анализа	Понятийный аппарат	Дефиниция понятия	Содержание понятия
Поведенческий	Локальный	Конкурентное поведение	Совокупность действий и поступков	«Цепочка ценностей»
Процессуальный	Глобальный	Конкурентные процессы	Модель поведения	Признак конкурентного преимущества
Ситуационный	Внутренний	Конкурентные условия	Совокупность требований (условий)	Совокупность качеств
Институциональный	Внешний	Конкурентная среда	Нормы, правила, ценности	Свойство конкурентоспособности

Источник: разработано автором на основании анализа предметных подходов [56, 322].

Таким образом, методически применяются четыре предметных подхода к анализу конкуренции на российском рынке труда (таблица 1.2.4). В рамках *поведенческого подхода* конкуренция на рынке труда определяется как *поведение* работодателей и работников в сфере социально-трудовых отношений, направленное со стороны работников на сохранение или приумножение своих прав и социальных

гарантий, на улучшение условий труда, повышение оплаты труда и т.п., и со стороны работодателей — на сохранение своих ресурсов, в т.ч. финансовых и трудовых. В рамках *процессуального подхода* — как институциональные отношения между работодателями за рабочую силу и работниками за рабочие места.

Институциональный подход понимает под конкуренцией на рынке труда прежде всего институциональную *среду* обмена заработной платы на рабочую силу. *Ситуационный подход* понимает под конкуренцией совокупность условий нахождения работников на рынке труда или совокупность требований к качеству рабочей силы, в которых формируются рыночные отношения спроса и предложения труда.

Диалектическое рассмотрение системы научных взглядов на конкуренцию в системе социально-трудовых отношений позволяет нам выделить трилогию экономических категорий: «конкуренция», «конкурентное преимущество» и «конкурентоспособность»; которая на теоретико-методологическом уровне раскрывает сущность конкуренции. А именно: сущность конкуренции как разновидности социально-трудовых отношений проявляется в понятии «конкурентного преимущества» работников в рамках поведенческого и процессуального подходов. А сущность конкуренции как системного элемента рынка труда раскрывается в понятии «конкурентоспособности» рабочей силы и предполагает рассмотрение ситуационного и институционального подходов. Таким образом, понятия «конкуренции» на рынке труда, «конкурентоспособности рабочей силы» и «конкурентные преимущества работников» логически соотносятся между собой по своей смысловой нагрузке, где последние два находятся в состоянии подчинённости по отношению к «конкуренции» и в тоже время в состояниях соподчиненности по отношению друг к другу.

В результате проведенных теоретических изысканий нами обосновывается диалектическая связь между конкурентными преимуществами работников, как «цепочки ценностей» и свойством конкурентоспособности рабочей силы, а также обосновывается диалектическая связь между совокупностью качеств рабочей силы работника и признаком его конкурентного преимущества. Также выделяются и

научно обосновываются комплексный и системный подходы к анализу конкуренции на российском рынке труда.

Практическое применение полученных теоретико-методологических взглядов научно обосновывает применение комплексного и системного подходов к анализу конкуренции на российском рынке труда. Комплексный и системный подходы позволяют с реальных позиций учитывать влияние государственных и институциональных механизмов на конкуренцию на российском рынке труда. Результатом реализации подходов становится формирование понятийно-категориального аппарата и методологии применения предметных подходов к исследованию и анализу конкуренции на российском рынке труда.

Развивающиеся социально-трудовые отношения на российском рынке труда наглядно демонстрируют факт прогресса экономической мысли в понимании конкуренции, в этой связи становится актуальным рассмотрение концепции развития конкуренции на рынке труда.

1.3 Анализ практического опыта развития конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда

В результате рассмотрения условий существования и протекания конкуренции на рынке труда, а также соответствующих предметных подходов к ее исследованию и анализу нами делается вывод о развитии самой «конкуренции» как экономической категории, которая в исследовательском понимании эволюционирует в следующих представлениях: *ограниченная, несовершенная, социальная и цивилизованная конкуренция*. Историзм в понимании конкуренции становится не единственным признаком ее развития в понятийном аспекте. В современных исследованиях

рынка труда выделяются два направления анализа конкуренции: как разновидности социально-трудовых отношений и как элемента рынка труда, обладающего системными связями. Причем в первом направлении конкуренция рассматривается в рамках институциональных направлений экономической науки (процессуальный подход), где раскрываются принципы согласования интересов между работниками и работодателями, а во втором направлении — в рамках классической экономической школы (ситуационный подход), в котором обнаруживаются принципы функционирования рынка труда через согласование интересов между работниками (предложение труда) и между работодателями (спрос на труд). Таким образом, в современных социально-трудовых отношениях в теоретико-методологическом аспекте присутствуют все типовые разновидности конкуренции.

И.С. Важенина отмечает, что «...конкуренция не стоит на месте, она трансформируется, принимая качественно новые формы, ... меняется как по содержанию, так и по форме и горизонтам действия» [62, 63]. Рассмотрение концепции «развития конкуренции в социально-трудовых отношениях» [301] предполагается с позиции двух начал, а именно с анализа конкуренции как элемента рынка труда, обладающего системными связями и с анализа конкуренции как разновидности социально-трудовых отношений (§ 1.1 рисунок 1.1.1).

Развитие конкуренции как элемента рынка труда, обладающего системными связями рассматривается в трудах О.В.Москвина, Г.С.Пошевнева, где исследователи, определяя рынок труда как систему социально-экономических отношений, делают вывод о необходимости государственного и негосударственного регулирования рынка труда и «воздействия на его основные характеристики (элементы): спрос, предложение, цену и качество рабочей силы, конкуренцию;... предполагая реализацию совокупности целенаправленных мер» [320, с. 106–109, 247].

Развитие рынка труда ученые видят в двух направлениях: непосредственно, через государственное регулирование «...и его органы, службы занятости населения, а также органы местного самоуправления» и опосредовано, через представительные органы работодателей и работников, это «...профсоюзы и их объединения, общественные организации, объединения работодателей» [320, с.109]. Поэтому

нами отмечается, что *прямое государственное регулирование* предполагает воздействие на конкуренцию и ее развитие как элемент рыночной структуры, представляющей собой условия взаимодействия работников и работодателей, а *опосредованное институциональное регулирование* предполагает воздействие на конкуренцию и ее развитие как на тип социально-трудовых отношений, выстраиваемый между работниками и работодателями опосредовано институциональной среде их взаимодействия.

Здесь нельзя не отметить особую роль работников и корпоративной организации в регулирующем влиянии на конкуренцию на рынке труда. По существу, она протекает между работниками и работодателями и то, на каком уровне происходит это взаимодействие и определяет характер самой конкуренции. В этой связи необходимо повышать уровень социальной ответственности сторон ее участников, тем самым предавая конкурентным процессам характер «сотрудничества, что не исключает конкуренцию», а придает иной смысл и «удачно сочетает в себе соперничество и сотрудничество», направленное на достижение социальных и общественных интересов [63].

Исследователи, выступая сторонниками государственного регулирования рынка труда, а значит и конкуренции как его элемента, выделяют *прямые* методы регулирования рынка труда, (это элементы политики занятости) и *косвенные* (это элементы инвестиционной, денежно-кредитной, демографической, социальной, миграционной, образовательной государственных политик) [242, с.112–113, 120].

Основными целями государственной политики занятости авторы видят в непосредственном влиянии на занятость, через создание рабочих мест, а также в опосредованном влиянии — через создание условий занятости для потенциальных работников [320, с.123]. Из формулировки поставленных целей следует, что они направлены на ту часть экономически активного населения, которая является безработной. А при условиях, что на современном рынке труда имеются вакансии, достижение поставленных целей будет способствовать ослаблению конкуренции между работниками за рабочие места. Таким образом, нецивилизованный характер

конкуренции меняется цивилизованным через реализацию активной политики занятости населения.

В зависимости от «степени проявления конкуренции» как элемента рынка труда авторами А.Е.Мрачковским, А.А.Михайловым выделяются модели рынка труда с чистой конкуренцией и монополией, а также с конкуренцией при участии на рынке труда профсоюзов и модели национальных рынков труда, особенностью которых выступает институциональная среда пребывания работников и работодателей [321, с. 21–33]. Содержание рассматриваемых моделей описывает исторический процесс развития конкуренции на рынке труда от ее простых форм — свободной и несовершенной конкуренции, до сложных форм — социальной и цивилизованной конкуренции. А именно: содержание модели чистой конкуренции раскрывается классическими учениями, модели монополии — неоклассическими, модели конкуренции с участием профсоюзов — кейнсианскими и монетарными, модели национальных рынков — институциональными.

В этой связи нами отмечается, что авторы придерживаются эволюционных взглядов на развитие конкуренции, понимая под последней усложнение отношений между работниками и работодателями, а в последующем и их представительными органами (профсоюзами и объединениями) и государством в процессе рыночного обмена заработной платы на рабочую силу. Исследователями приводятся «характеристики развитости рынка труда» как конечного типа конкурентных отношений в этой эволюционной цепочке, предполагающего достижение общественных интересов на рынке труда. В выстраиваемые цивилизованные конкурентные отношения положены принципы равенства сторон, признания уникальности человеческого труда, участия государства и общественных институтов в социально-трудовых отношениях, распространения партнерских отношений [321, с. 18–21].

Таким образом, нами отмечается, что развитие рынка труда происходит в результате усложнения социально-трудовых отношений между работниками и работодателями как действие «многослойных, разнонаправленных, взаимопереплетённых факторов и условий» [321, с. 38–42]. Конкурентные отношения и связи, лежа-

щие в основе рынка труда, также усложняются и видоизменяясь, перестраивая характер обмена. Из описаний авторов А.Е.Мрачковского, А.А.Михайлова моделей рынка труда следует, что от *свободной* конкуренции, предполагающей *эквивалентный* обмен, рынок труда развивается до *несовершенной* конкуренции, предполагающей *не взаимовыгодный* обмен. Рынок труда также развивается до *социальной* конкуренции — *справедливый* обмен и *цивилизованной* конкуренции — *благоразумный* обмен.

В рамках исторического подхода исследователем С.В.Сиговой рассматриваются различные точки зрения на определения рынка труда и делается вывод о его развитии в понятийном аспекте. «Изменение (совершенствование) сущностной составляющей категорий «рабочая сила», «средства труда» и «предметы труда» должны были привести к изменению содержания понятия «рынок труда», что мы и наблюдаем через узкую и расширенную трактовки рынка труда» [411, с. 10]. Узкая трактовка рынка труда рассматривает его как *сферу рыночных отношений* по поводу обмена, а расширенная — как *систему общественных отношений*. Таким образом, развитие рынка труда автором видится в эволюции его элементов, в том числе и конкуренции. Если узкая трактовка рассматривает ее как «совокупность условий, при которых происходит обмен рабочей силы на заработную плату, то расширенная трактовка — как институциональную среду пребывания работников и работодателей на рынке труда» [234].

Таким образом на этапе развития конкуренции органы государственного регулирования рынка труда через реализацию государственной политики занятости населения способствуют преобразованию *нецивилизованного типа* конкуренции в *цивилизованную* (государственное регулирование), *видоизменяя ее парную* разновидность¹. В связи с чем меняются условия нахождения работников на рынке труда, которые на принципах благоразумного обмена предоставляют работникам возможность занять рабочие места с нормальными условиями труда.

Государству в развитии конкуренции на рынке труда в лице его служб заня-

¹Экономическая концепция развития.

тости, инспекций труда, исполнительных и законодательных органов, реализующих политику занятости, отводится *главенствующая* роль. Благодаря чему меняется сущностная основа функционирования рынка труда. Результатами работы становятся создание и сохранение рабочих мест, активизация предпринимательства и самозанятости, квотирование рабочих мест, контроль безопасности труда, урегулирование трудовых споров, развитие гибких форм занятости, установление МРОТ, законодательное регулирование рынка труда (ТК) и др.

Развитие конкуренции как разновидности социально-трудовых отношений рассматривается в трудах исследователей Е.А.Трофимова, Т.И.Трофимовой, где подробно анализируются механизмы достижения равновесия на рынках труда с совершенной и несовершенной конкуренцией. В силу специфичности рынка труда на определенном этапе развития экономики положение работодателей и наемных работников оказывается не равнозначным из-за того, что первые в своей малой численности становятся владельцами материальных факторов производства, крупных денежных средств и т.п., и начинают диктовать условия на рынке труда. Наемным работникам как массе индивидуально хозяйствующих субъектов в этой ситуации остается лишь приспособляться и принимать условия (несовершенная конкуренция). Единственным способом отстаивания своих социально-экономических интересов становится объединение работников в группы — профсоюзы [455, с. 36–38].

Авторы считают, что изменение положение работников на рынке труда зависит от перехода из состояния ущемления социально-экономических интересов к состоянию их удовлетворения через реализацию профсоюзной политики. На этой основе нами делается вывод, что с прогрессом социально-трудовых отношений происходит развитие конкуренции, предполагающей ее смену с несовершенного типа на социальный.

В.Г.Былковым в качестве типа социально трудовых отношений выделяет конкуренцию, но при этом выступает сторонником реализации механизма социального партнерства, тем самым признавая ее эффективной конкурентному типу. «Наиболее приемлемым типом трудовых отношений для рынка труда является социальное партнерство в трудовой сфере, представляя собой такой тип и систему

отношений между работодателями и представителями наемных работников, при котором в рамках социального мира обеспечивается согласование их важнейших социально-трудовых интересов» [61, с. 85 –86].

Применение механизма социального партнерства нисколько не избавляет рынок труда от конкурентных отношений работников и работодателей, а лишь их нормализует в рамках достижения общественных интересов, таких как в МРОТ, индексация заработной платы, условий труда работников и многих других [420]. В этой связи, нами делается вывод о развитии конкуренции на рынке труда, а именно от ее классического типа, где социально-трудовые отношения определяются как «конкурентные», до ее институционального типа — «социального партнерства», предполагающего справедливость обмена и социальную направленность конкуренции на рынке труда.

Аналогичного мнения придерживается Р.П.Колосова которая считает, что развитие социально-трудовых отношений, «помимо взаимодействия работодателей и работников, происходит благодаря наличию институциональных структур по защите коллективных интересов участников рынка труда, таких как профсоюзы, ассоциации предпринимателей, безработных и бездомных, союзы арендаторов и др., а также посредством государственного посредничества в вопросах социального партнерства» [184, с. 34].

Исследователи О.В.Москвина, Г.С.Пошевнева указывают на то, что с переходом отечественной экономики к рыночным отношениям проявили себя социально-трудовые конфликты, как выступающая реакция на распространение рыночных отношений в трудовой сфере. Социально-трудовые отношения между работодателями и работниками выстраиваются на условиях труда со стороны работодателей, тем самым делая эти условия односторонними и характеризующимися ущемлением интересов работников (несовершенные принципы). В качестве противодействующего механизма авторы рассматривают социальное партнерство, выстраиваемое на принципах «равноправия, уважения и учета интересов, ответственности сторон, свободы выбора». Таким образом, развитие конкуренции как разновид-

ность социально-трудовых отношений между работниками и работодателями происходит в направлении от одностороннего удовлетворения социально-экономических интересов работодателей — от несовершенной конкуренции, к двухстороннему удовлетворению интересов между работниками и работодателями — к социальной конкуренции [320, с. 172–179]. Необходимо отметить, что реализация механизма социального партнерства никак не отрицает протекающие конкурентные процессы на рынке труда. Социальное партнёрство делает конкурентные процессы регулируемы через опосредованное участие государства как гаранта таких отношений.

Исследователи А.Е.Мрачковский, А.А.Михайлов опираясь на мировой опыт развития взаимодействия работников и работодателей, высказываются о реализации механизма социального партнерства, убеждая в его эффективности при достижении высокого качества социально-трудовых отношений, характеризующихся оптимальным учетом интересов их сторон [321, с. 92–93]. Авторами отмечается, что активное развитие социального партнерства позволяет смягчить функциональность несовершенной конкуренции на рынке труда, а в каких-то случаях полностью исключить ее.

Исследователи Д.А.Афанасьева и Е.В.Годовова, изучая историю становления трудовых отношений и социального партнерства в России отмечают, что эффективными формами отстаивания интересов рабочих в социально-трудовых отношениях, выстраивающихся на рыночных механизмах и конкурентных принципах взаимоотношений, становятся объединения рабочих в группы. На разных этапах развития такими группами становятся советы, общество взаимопомощи, стачечные комитеты, делегатские, депутатские советы, цеховые сходки, профсоюзы рабочих, межзаводские комиссии, порайонные объединения. Данные формы коллективного отстаивания интересов способствовали становлению партнерских отношений между заводоладельцами и рабочими. Авторами отмечается, что на постсоветском пространстве «за годы реформ в России так и не возникли реальные социальные субъекты, ... представляющие и последовательно отстаивающие интересы отдельных социальных групп» [17, с. 15–37].

Таким образом, исследователями отмечается, что в рыночных условиях хозяйствования получает распространение несовершенная конкуренция на российском рынке труда, которая состоит в том, что экономический интерес работодателей направлен на работников и заключается в сокращении издержек на оплату труда и увеличение производительности труда за счет увеличения рабочего времени [60, 59]. В связи с социальной природой экономического ресурса «труда» естественными становятся процессы отстаивания своих социальных прав и гарантий работниками, что в целом приводит к новому типу социально-трудовых отношений — «социальному партнерству». В тоже время нельзя отрицать присутствие конкуренции в социально-трудовых отношениях, так как последние выстраиваются в условиях рынка труда. В связи с неотвратимостью конкуренции можно считать реализуемый механизм социального партнерства как элемент регулирования конкуренцией в социально-трудовых отношениях, а сам процесс реализации социального партнерства рассматривать через призму развития конкуренции от ее несовершенного типа к социальному.

В правовом поле развитие конкуренции видится в том, что в 2002 году, после десятилетия рыночных реформ, в Российской Федерации был принят Трудовой кодекс. До 2002 года с начала рыночных реформ действовал принятый в 1971 году с внесенными изменениями в 1992 году кодекс законов о труде (КЗоТ). Переход российской экономики к рыночному типу внес социально-трудовые отношения существенные изменения, главное из которых то, что работодателями стали выступать коммерческие организации, а не государство. Соответственно взаимоотношения между работниками и работодателями по поводу рабочего времени, заработной платы, продукта труда стали носить «свободный» характер [113, с. 58–65]. В связи с тем, что основные материальные ресурсы после рыночных реформ и проведенной приватизации перешли к узкому кругу лиц, и в большей части к бывшим административным работникам, складывающиеся социально-трудовые отношения выстраивались не в пользу наемных работников. До 2000 годов развивается забастовочное и профсоюзное движение. Важно, что и государство, выступая работодате-

лем в бюджетной сфере (образование, медицина, иные бюджетные сферы), нарушало свои обязательства по выплате заработной платы, формируя многомесечные задержки.

Таким образом, неурегулированные социально-трудовые отношения при новых рыночных условиях хозяйствования породили изначально свободный характер конкурентных взаимоотношений между работниками и работодателями, который очень быстро и не заметно для общества приобрел несовершенный тип, характеризующийся ярко выраженной тенденцией ущемления прав работников в заработной плате и использования рабочего времени.

Принятый кодекс учитывал и законодательно регулировал потребности работников в наличии законных механизмов отстаивания своих прав. В трудовой кодекс были введены законодательные нормы о профсоюзах, коллективных договорах и соглашениях, права на забастовку, ответственности работодателя за невыплату заработной платы, работы по совместительству вне нормальной продолжительности рабочего времени, работы не полный рабочий день, заключения контрактов и др. Таким образом, социально-трудовые отношения с принятием нового кодекса получили статус регулируемых в правовом поле, соответственно поменялся характер конкуренции как взаимоотношений работников и работодателей в процессе труда и связанный с ним обмен заработной платы на рабочую силу.

Исследователями Г.П.Зинченко, И.И.Роговым при рассмотрении теории социального обмена в общественных отношениях утверждается, что на межличностном уровне проявление конкуренции «происходит в следующих формах: разногласия, соперничества и конфликта» [143, с. 40–41]. Одним из способов достижения компромисса становится сотрудничество индивидуумов, переходящее в партнерство. Учеными рассматривается социальное партнерство как новая форма общественных отношений, которая получает свое распространение на трудовую сферу [143, с. 51–61]. Авторами отмечается, что потенциал развития конкурентных отношений закладывается при формулировке принципов социального обмена: групповое поведение ограничивает эгоистическую природу индивидуумов и вносит справедливость в обмен.

Таким образом, в рамках теории социального обмена происходит развитие конкуренции в социально-трудовых отношениях состоящее в том, что свободные отношения между работодателями и работниками (свободная конкуренция), сопровождаемые ущемлением интересов работников (несовершенная конкуренция), сменяются справедливыми взаимоотношениями между представительными органами работников и работодателей, которые учитывают интересы сторон (социальная конкуренция), а также учитывающими общественные интересы (цивилизованная конкуренция).

В.А.Михеевым отмечается, что существенная роль в регулировании трудовых конфликтов отводится Департаменту по урегулированию коллективных трудовых споров, инспекции труда, советам трудовых коллективов, согласительным комиссиям. Участие государственных служб и общественных организаций, а также объединений работников в разрешении трудовых конфликтов по «интересам», связанных с оплатой труда работников, условиями их труда, «способствует восстановлению справедливости в социально-трудовых отношениях, в части выплат по задолженностям заработной платы, ее не допущению, индексации заработной платы и многого др.» [185]. «Поэтому роль государственных служб в развитии социально-трудовых отношений, которые склоняются к своему несовершенству» [185], т.е. к ущемлению прав и гарантий работников, состоит в создании условий, при которых не возникали бы ситуации, связанные с ущемлением социальных прав и гарантий работников, а конкуренция в социально-трудовых отношениях носила бы «справедливый» характер [319, с. 167–178].

Отметим, что, по мнению Э.Н.Соболева, причиной провала свободных социально-трудовых отношений послужила неготовность работников и работодателей к социальному диалогу. «У профсоюзов не хватало навыков ведения переговоров и необходимой информации... Отношение к ним было как к неэффективной силе, препятствующей развитию рыночной конкуренции... Работодатели объединялись друг с другом и сосредотачивались в основном на контрактах с государством, игнорируя профсоюзы, а государство, в свою очередь, перестало быть гарантом соблюдения минимума социально-трудовых прав работников» [418, с. 562–568].

При исследовании социально-трудовой сферы В.А.Волгиным вводится понятие «социальная рыночная экономика», где «одним из важнейших критериев является (при прочих равных условиях) приоритет социальной защиты, социальной справедливости над экономической эффективностью, который отдается ради социального спокойствия в обществе и обеспечивается в процессе государственного регулирования экономики и реализации государственной социальной политики» [7]. Автор разграничивает понятия «рыночной экономики», основным признаком которой является конкуренция в ее классическом понимании и «социальной рыночной экономики» признаком которой является присутствие государственных механизмов управления рынком, направленных на решение социальных задач общества [75, с. 16, 229]. Таким образом, автор выступает сторонником регулирования рынка труда [75, с. 211]. В рассуждениях В.А.Волгина нами отмечаются косвенные признаки развития конкуренции от несовершенного к социальному ее типу. Отметим, что с вмешательством государства в рыночный формат социально-трудовых отношений конкуренция как явление рыночной экономики не исчезает. Она качественно преобразуется из несовершенного типа в социальную конкуренцию.

На современном этапе развития конкуренции представительные органы работников и работодателей в системе социально-трудовых отношений (профсоюзы, союзы предпринимателей и промышленников) способствуют преобразованию *несовершенного типа* конкуренции в *социальную* (институциональное развитие), *видоизменяя ее тип* и условия¹. В развитие конкуренции от несовершенного ее типа к социальному вносят свой вклад и общественные институты. Меняется характер обмена в социально-трудовых отношениях, который становится справедливым, учитывающим социально-экономические интересы прежде всего работников.

Таким субъектам рыночных отношений как профсоюзам работников, ассоциациям предпринимателей и союзам промышленников, представляющих интересы работников и работодателей, в развитии конкуренции отводится *опосредующая* роль. Благодаря их функционированию меняется сущностная основа социально-

¹Организационная концепция развития

трудовых отношений, а результатами становится заключения коллективных договоров, тарифные соглашения, партнерские соглашения (генеральное, региональное, отраслевое, территориальное). Особая роль отводится государству как звену-посреднику в социально трудовых отношениях между работодателями и работниками и их представительными органами. Итогами его деятельности становятся реализация принципов социального партнерства, становление законодательных и исполнительных институтов власти, социально-экономических институтов регулирования.

Определенный вклад в развитие социально трудовых отношений вносят законодательные и исполнительные институты власти, социально-экономические институты. Опосредованная роль институтов заключается в том, что формируется законодательная база, регулирующая трудовую сферу (закон о занятости населения, трудовой кодекс 2002 года и др.), формируются объективные нормы потребительской корзины, МРОТ, и др.

Становление научных представлений о развитии конкуренции на рынке труда происходит в двух научных направлениях. Исследователи рынка труда, в частности А.Е.Мрачковским, А.А.Михайловым, О.В.Москвиной, Г.С.Пошевневой, С.В.Сиговой, выступают сторонниками идеи *экономической концепции развития конкуренции*. Развитие состоит в том, что в результате государственного регулирования занятости населения, повышается качество рабочей силы, что способствует снижению безработицы населения. Работники приобретают конкурентные преимущества, а их рабочая сила становится востребованная работодателями на рынке труда. Таким образом, конкуренция в силу регулирующего воздействия со стороны государства, а также *как элемент рынка труда* преобразуется из асоциальной в социальную.

Исследователи — Д.А.Афанасьева, В.Г.Былков, В.А.Волгин, Е.В.Годовова, Г.П.Зинченко, О.В.Москвина, А.Е.Мрачковский, А.А.Михайлов, В.А.Михеев, Г.С.Пошевнева, И.И.Рогов, Э.Н.Соболева, Т.И.Трофимова, Е.А.Трофимов выступают сторонниками идеи *организационной концепции развития конкуренции*. «Суть

состоит в том, что социально-трудовые отношения, подкрепляемые институциональным развитием трудовой сферы, изменяют характера обмена рабочей силы на заработную плату» [225]. «Целями обмена становятся достижения социального и общественного благополучия работников, выражаемые в качестве труда работников, в уровне жизни, и др.» [225]. «Конкуренция между работниками и работодателями как *тип социально-трудовых отношений* в условиях рынка труда в силу институциональных преобразований трудовой сферы преобразуется из несовершенной в асоциальную» [225].

Таким образом, дуализм в научных направлениях к пониманию конкуренции на рынке труда, а также выделенные поведенческий, процессуальный, институциональный, ситуационный предметные подходы к анализу и исследованию конкуренции предполагают рассмотрение *теоретико-методологических аспектов экономикой и организационной концепций* развития конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции (таблица 1.3.1).

Таблица 1.3.1 - Концепции развития конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда

Научное направление анализа конкуренции	Концепция развития	Предметные подходы	Вектор развития конкуренции	Предмет регулирования	Средства регулирования конкуренцией
Конкуренция как тип социально-трудовых отношений	Организационная концепция	Поведенческий	От несовершенной к асоциальной конкуренции	Конкурентное поведение — ценностные установки	Социально-экономические и общественные институты
		Процессуальный	От социальной к нецивилизованной конкуренции	Конкурентные процессы — модели поведения	Институциональная политика
Конкуренция как системный элемент рынка труда	Экономическая концепция	Ситуационный	От асоциальной к социальной конкуренции	Конкурентные условия — качество рабочей силы и рабочих мест	Рычаги государственного регулирования
		Институциональный	От нецивилизованной к цивилизованной	Конкурентная среда — нормы ценности и правила	Активная политика занятости

Научное направление анализа конкуренции	Концепция развития	Предметные подходы	Вектор развития конкуренции	Предмет регулирования	Средства регулирования конкуренцией
			лизованной конкуренции		

Источник: разработано автором на основании анализа историко-экономических школ и направлений [110, 4].

Суть данных концепций 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. В современной научной литературе по анализу рынка труда отмечается организационный переход от несовершенной к асоциальной конкуренции и от социальной к совершенной конкуренции. На теоретическом уровне в русле организационной концепции также предполагаются переходы: от ограниченной к совершенной конкуренции и от несовершенной к свободной, от социальной к нецивилизованной конкуренции и от цивилизованной к асоциальной (рисунок 1.3.1). В основе методологии развития конкуренции в рамках «организационной концепции» лежит смена ценностей конкурент-

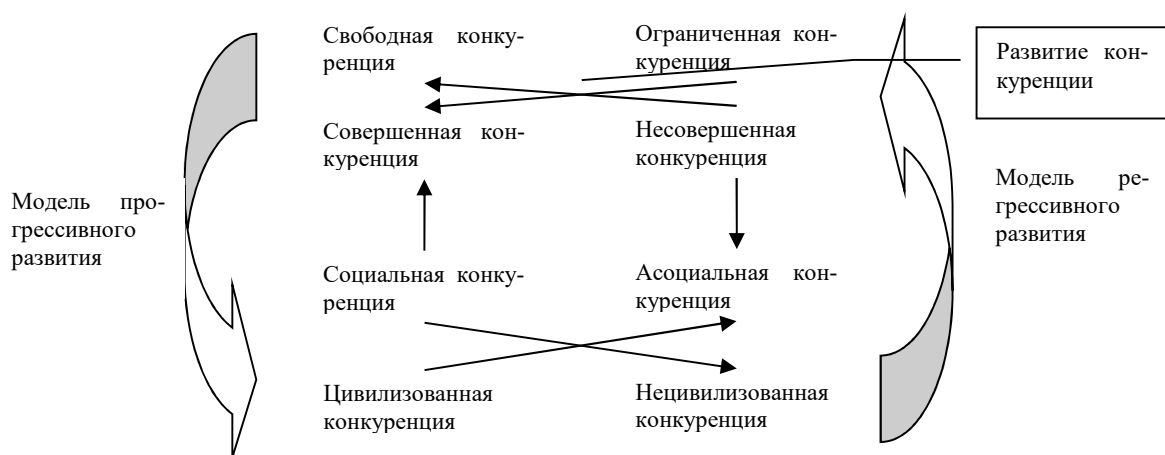


Рисунок 1.3.1 - Методология организационной концепции развития конкуренции

Источник: разработано автором на основании анализа историко-экономических школ и направлений [76, 4].

ного поведения работодателей и работников и смена признаков (моделей поведения) конкурентных преимуществ работодателей и работников» [225].

Данная концепция предполагает *эволюционное* развитие конкуренции, как влияние результатов государственного регулирования на конкуренцию, а также в результате проведение институциональной политики и протекает в рамках *прогрессивных и регрессивных* моделей.

Организационное развитие конкуренции осуществляется в рамках двух направлений регулирования: *синергетического подхода и институциональной политики*. Развитие конкуренции в рамках синергетического подхода «осуществляется непосредственно через регулирование конкурентным поведением работодателей и работников и предусматривает реализацию общих функций менеджмента по формированию и развитию» [225]. Развитие конкуренции в рамках синергетической концепции подразумевает, что предметом государственного регулирования становится конкурентное поведение работников и работодателей, а регулируемому воздействию подвергается «цепочка ценностей» конкурентного поведения работодателей и работников, формирующих рыночное предложение и спрос на труд.

Проводимая государством *институциональной политики* в регулировании рынка труда осуществляется опосредованно, через функционирование социально-экономических и общественных институтов, направленных на формирование у работников *признаков*, обеспечивающих им преимущественное положение на рынке труда, что «способствует соблюдению социальных прав и гарантий работников» [225]. «Системе социально-трудовых отношений работников и работодателей становится предметом регулирования конкурентных процессов» [225].

«Развитие конкуренции в рамках *экономической концепции* заключается в реализуемой государством активной политики занятости населения опосредованно рычагам государственного регулирования рынка труда тем самым изменяя *направление* конкуренции, т.е. ее парную разновидность» [225]. «В научной литературе отмечается типовой переход *от асоциальной к социальной конкуренции*» [225]. «На

теоретическом уровне экономической концепцией также позиционируются переходы: *от свободной к ограниченной конкуренции, от совершенной к несовершенной конкуренции, от нецивилизованной к цивилизованной конкуренции*» [225] (рисунок 1.3.2). «В основе методологии развития конкуренции в рамках экономической концепции лежит смена совокупности требований к качеству рабочей силы и рабочим местам и смена свойств конкурентоспособности рабочей силы» [225].



Рисунок 1.3.2 - Методология экономической концепции развития конкуренции

Источник: разработано автором на основании анализа историко-экономических школ и направлений [76, 4].

«Развитие конкуренции в рамках экономической концепции происходит *«революционным путем»*, вследствие прямого влияния государства на конкуренцию при активной государственной политике занятости и системы государственных рычагов регулирования и протекает в двух направлениях: *регрессивном*, то есть от эффективных и поздних типов к более неэффективным и ранним типам; и *прогрессивном*, то есть от неэффективных и ранних типов к более эффективным и поздним типам» [225].

«В рамках экономической концепции развитие конкуренции происходит по двум направлениям: *кибернетического подхода и активной политики занятости*» [225]. «Кибернетический подход к развитию конкуренции осуществляется непосредственно через регулирование конкурентными условиями и предполагает реализацию функций управления (планирование, организацию, руководство, оценку,

контроль или всеобщую функцию регулирования)» [225]. «При этом конкурентные условия пребывания работников на рынке труда становятся предметом государственного регулирования. А регулируемому воздействию подлежат совокупности качеств рабочей силы, удовлетворяющих рыночный спрос труда, и качественных характеристик рабочих мест, формирующих предложение труда» [225].

«Проводимая государством *активная политика* занятости способствует развитию конкуренции, которое происходит опосредовано законодательным и исполнительным органам власти с реализацией мероприятий по формированию у работников *способностей* выдерживать конкуренцию на рынке труда¹, что влияет на повышение занятости населения» [225]. Предметом регулирования становится *конкурентная среда* нахождения работников и работодателей на рынке труда.

При рассмотрении организационной и экономической концепций развития конкуренции выделяются прогрессивные и регрессивные модели развития (рисунок 1.3.3). Вследствие того, что на рынке труда процессы развития носят непрерывный характер, развитие конкуренции носит как прогрессивный, так и регрессивный характер.

В заключение отметим, что каждая из концепций выполняет свои целевые задачи. Так, организационная концепция предполагает решение задач *рационального поведения (целесообразности)*, мерами которой являются смена форм, типов, принципов, устоев в социально-трудовых отношениях, а также совершенствование и усложнение отношений между работодателями и работниками. Отметим, что в рамках данной концепции процессы развития конкуренции описываются моделями скачкообразного *развития* (концепцией S-образных кривых).

Экономическая концепция предполагает решение *оптимизационных (по эффективности)* задач, мерами которой являются смена законов, закономерностей, зависимостей функционирования рынка труда. Отметим, что в рамках данной концепции процессы развития конкуренции описываются моделями *цикличности жизнедеятельности*.

¹ Выдерживать одностороннюю конкуренцию, то есть конкуренцию между работниками и между работодателями.

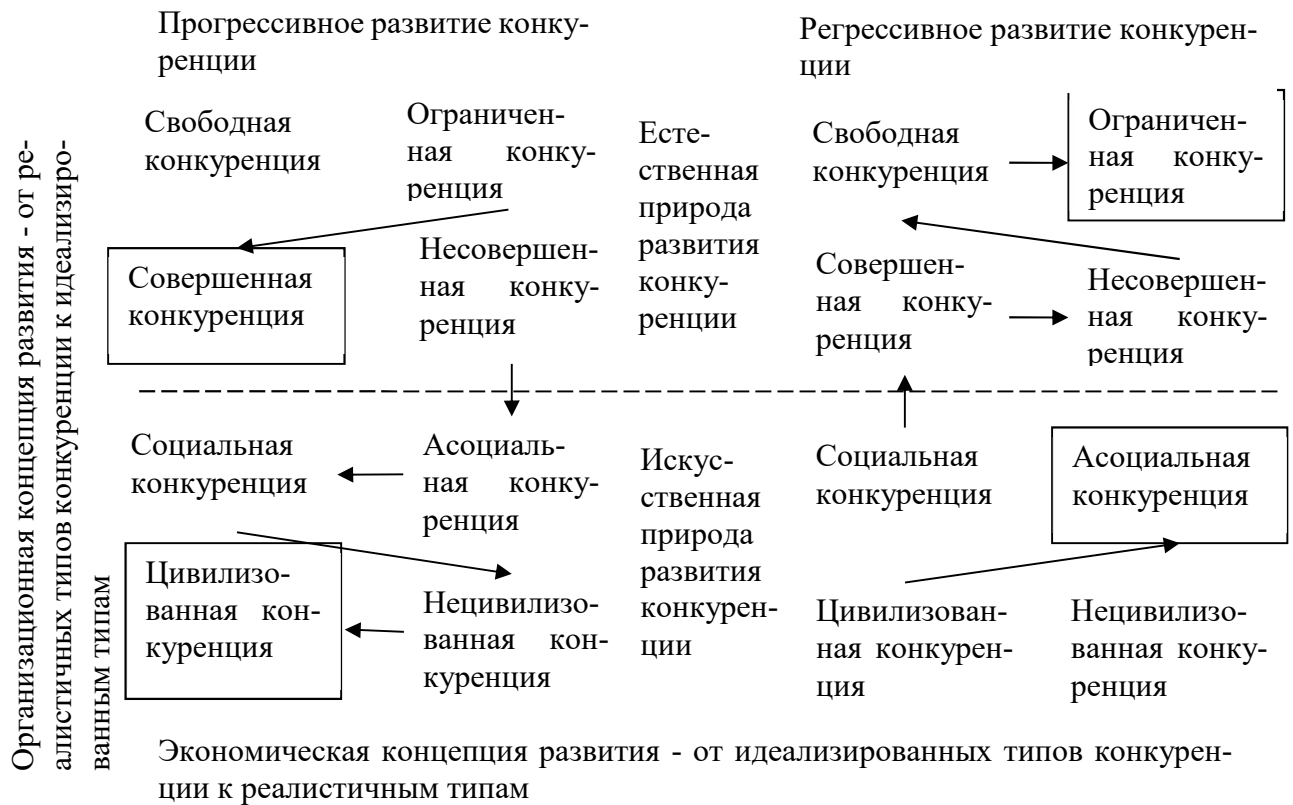


Рисунок 1.3.3 - Модели прогрессивного и регрессивного развития конкуренции

Источник: разработано автором на основании анализа историко-экономических школ и направлений [98, 4].

В результате рассмотрения *научных направлений* анализа конкуренции нами определяются основные теоретико-методологические положения развития конкуренции на рынке труда. Так, выделены *экономическая и организационная концепции* развития конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции. Обозначены основные задачи развития конкуренции: это *задачи оптимизации (эффективности) и рациональности (целесообразности)* меновых отношений и процессов. Определены направления *организационного развития* конкуренции в социально-трудовых отношениях, а именно: *синергетический подход и институциональная политика*; и направления *экономического развития* конкуренции на рынке труда, а именно: *кибернетический подход и активная государственная политика занятости населения*. В рамках экономической и организационной концепций развития конкуренции рассмотрены *модели прогрессивного и регрессивного развития*. Практическая значимость теоретизации развития конкуренции на

рынке труда заключается в возможности на научной основе осуществлять регулирование конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции.

Рассмотренные научные направления анализа конкуренции на рынке труда не раскрывают всех аспектов ее развития. По мимо установленных ранее концепций развития конкуренции, как-то: организационной и экономической, — становится актуальным рассмотрение диалектики трилогии понятий «конкуренции»¹ и уровней анализа ее в развития (§ 1.2 рисунок 1.2.2 и таблица 1.2.1).

В результате мониторинга исторического аспекта становления социально-трудовых отношений [265, с. 25–75] нами обнаруживается специфичность развития конкуренции, а именно: наследием отечественного рынка труда устоями советской (плановой) экономики, которые характеризовались значительными социальными гарантиями работников, существенным образовательным и профессионально-квалификационным уровнем (так как в плановой экономике преобладали крупные предприятия с массовым производством), высокой организацией труда, эффективными производственно-трудовыми системами и оплатами труда. С переходом к рыночным отношениям на российском рынке труда развивается кризис в социально-трудовых отношениях, сопровождающийся в начале 90-х годов ростом безработицы, глубокой дифференциацией оплаты труда, ухудшением условий труда, невыплатами и задолженностями заработных плат, особенно работникам бюджетной сферы, и другими негативными социально-экономическими явлениями рынка труда. Регулирующая функция государства была направлена на устранение данных явлений и имела превентивный характер. В результате государственного регулирования отмечается: повышение социальной защищенности работников; искоренение массовых невыплат заработных плат, и как следствие ликвидация забастовочного движения работников, повышение среднего уровня заработных плат работников и др.

Эволюционное развитие социально-трудовых отношений на российском

¹ Трилогия понятий «конкуренции» составляет понятиями «конкурентного преимущества работников», «конкурентоспособности рабочей силы».

рынке труда предполагает, что конкурентные отношения между работниками и работодателями выстраивались при опосредованном участии государства с его регулирующей функцией. Предметами государственного и институционального регулирования на различных этапах развития российского рынка труда выступают охрана труда, занятость, трудовые споры, образовательно-квалификационный уровень рабочей силы. При этом инструментами регулирования становятся: государственные и целевые программы по содействию занятости, социальное партнерство, общественное и профсоюзное движение, трудовое законодательство, исполнительные органы власти (Министерство труда, Федеральные инспекции труда), судебная система, система менеджмента качества ГОСТ 12.0.230-2007, ИСО 9000, ИСО 14000, Федеральный Закон «О специальной оценке условий труда», образовательная система и пр. [362, 163, 140, 160, 135, 158, 401, 325, 461, 352, 27, 318, 468, 318, 365, 174, 473]. В этой связи в качестве вывода можно заключить, что развитие конкуренции на рынке труда происходит по принципам организационной и экономической концепций, где несовершенные механизмы и нецивилизованные методы конкуренции подлежат государственному регулированию (§ 1.3 таблица 1.3.1, рисунок 1.3.3).

В результате исследования *истории развития* социально-трудовых отношений нами заключается, что развитие конкуренции носит системный характер, который гармонично вбирает в себя все ранее полученные теоретико-методологические выводы теории конкуренции в социально-трудовых отношениях и представляется следующим содержанием и элементами. Во-первых, система отражает логическую связь *трилогии понятий* «конкуренция», «конкурентное преимущество», «конкурентоспособность». Во-вторых, система развития конкуренции содержит в себе уровни анализа: глобальный и локальный, внешний и внутренний. В-третьих, в основу функционирования системы положены диалектические переходы: «*цепочки ценностей*» конкурентного поведения работников в свойство конкурентоспособности рабочей силы и совокупности требований (условий) к качественным параметрам рабочей силы в конкурентное преимущество работников. В-четвертых, система развития конкуренции своим результатом имеет синергетический эффект

— *кластерные образования как совокупности ценностей работников и, как следствие этих образований, конкурентоспособную рабочую силу. Сюда же отнесем кибернетический эффект — комплексное образование как комплекса качественных характеристик рабочей силы и, как следствие этого, конкурирующих на рынке труда между собой работников, обладающих признаками конкурентного преимущества.* В-пятых, внешней средой системы развития конкуренции выступает *конкурентная среда* нахождение работников на рынке труда или *конкурентные процессы* социально-трудового взаимодействия работников и работодателей.

Реализация системного подхода к развитию конкуренции на рынке труда требует рассмотрения специфичности диалектики ее развития. Развитие конкуренции на рынке труда раскрывается в рамках двух подходов к анализу и состоит в следующем (рисунок 1.3.4). В рамках *поведенческого подхода*, где понятие «конкуренции» раскрывается как разновидность социально-трудоовых отношений (§ 1.1 рисунок 1.1.1), развитие последней видится в *выработке «цепочки ценностей» конкурентного поведения* работников на региональном рынке труда и приобретения ими *признака конкурентного преимущества*, где внешним критерием рациональности конкурентного поведения работников становится *конкурентоспособность* их рабочей силы на российском рынке труда. В рамках *институционального подхода*, где понятие конкуренции раскрывается системными элементами рынка труда (§ 1.1 рисунок 1.1.1), развитие последней видится в *совокупности* предъявляемых со стороны работодателей *требований к качеству рабочей силы* на региональном рынке труда и приобретения рабочей силой *свойства конкурентоспособности*, где внешним критерием эффективности регулирования отечественного рынка труда (конкурентных условий пребывания работников) становятся *приобретенные* работниками *конкурентные преимущества* на отечественном (общероссийском) рынке труда (рисунок 1.3.4).

Комплексное (предметные подходы) и системное (уровни анализа) рассмотрение конкуренции на рынке труда позволяет разработать систему мероприятий, направленных, с одной стороны — поведенческий подход, на регулирование кон-

куренции в социально-трудовых отношениях через выработку стратегий конкурентного поведения и моделированием типового конкурентного поведения работников, а с другой стороны — институциональный подход, на регулирование конкуренции с помощью оценки и ранжирования совокупности качеств рабочей силы с последующим нормированием свойств ее качественных параметров (рисунок 1.3.4).

Таким образом, в рамках *поведенческого* подхода система реализуемых мероприятий по *регулированию конкуренцией* в социально-трудовых отношениях предполагает *выработку стратегий и моделирование конкурентного поведения работников*, с последующим *ранжированием и оценкой совокупности качеств их рабочей силы*, а также разработкой *нормативов конкурентоспособности* рабочей силы. Или напротив, в рамках *институционального* подхода система реализуемых мероприятий по *регулированию конкуренцией* на рынке труда предполагает проведение *ранжирования и оценки совокупности качеств рабочей силы с установлением нормативов ее конкурентоспособности* с последующей разработкой *стратегий конкурентного поведения* работников и описанием *моделей их конкурентного поведения* (рисунок 1.3.4).

Таким образом развитие конкуренции на рынке труда в рамках диалектики трилогии понятий «конкуренции» рассматривается в ключе поведенческого (процессуального) и институционального (ситуационного) подходов. При поведенческом подходе развитие конкуренции видится через приобретение (развитие) работниками конкурентных преимуществ, а при институциональном подходе — через достижение (развитие) конкурентоспособности рабочей силы. «Интерпретация системного подхода к развитию конкуренции в социально-трудовых отношениях представлена» [119] на рисунок 1.3.5, где развитие конкуренции раскрывается в рамках поведенческого подхода и практически реализуется через приобретение (развитие) конкурентных преимуществ у работников. А также на рисунок 1.3.6, где развитие конкуренции раскрывается в рамках институционального подхода и практически реализуется через достижение (развитие) конкурентоспособности рабочей силы.

Элементами обеих систем выступают субъекты рынка труда: работник, профсоюз, работодатель, союз работодателей и государство, вступающие в социально-трудовые отношения.

Содержание внутренней среды системы развития конкурентных преимуществ у работников (рисунок 1.3.5) определяется *«цепочкой ценностей» конкурентного поведения* работников, а содержание внешней среды системы развития конкуренции определяется — *свойствами конкурентоспособности*. При этом диалектический переход понятий «конкурентного преимущества» и «конкурентоспособности» отмечается в отношении внешней и внутренней среды системы развития конкуренции как переход *«цепочки ценностей»*, выражаемый в *стратегиях конкурентного поведения работников, в свойствах конкурентоспособности рабочей силы, выражаемого в установлении нормативов конкурентоспособности*. На входе системы располагается работник как индивидуум с ценностными установками на социально-трудовые отношения. На выходе — соблюденные социальные права и гарантии, условия труда работников.

Содержание внутренней среды системы развития конкурентоспособности рабочей силы (рисунок 1.3.6) определяется *совокупностью требований (условий) к качеству рабочей силы*, а содержание внешней среды системы развития конкуренции определяется *признаками конкурентных преимуществ работников*. При этом диалектический переход понятий отмечается как переход *совокупности требований (условий) к качеству рабочей силы, выражаемый оценкой и ранжированием совокупности качеств, в признаки конкурентного преимущества работников, описываемых моделью конкурентного поведения работников*.

На входе системы располагается рабочая сила как комплекс качественных характеристик. На выходе — удовлетворенный спрос на труд и сформированное его предложение.

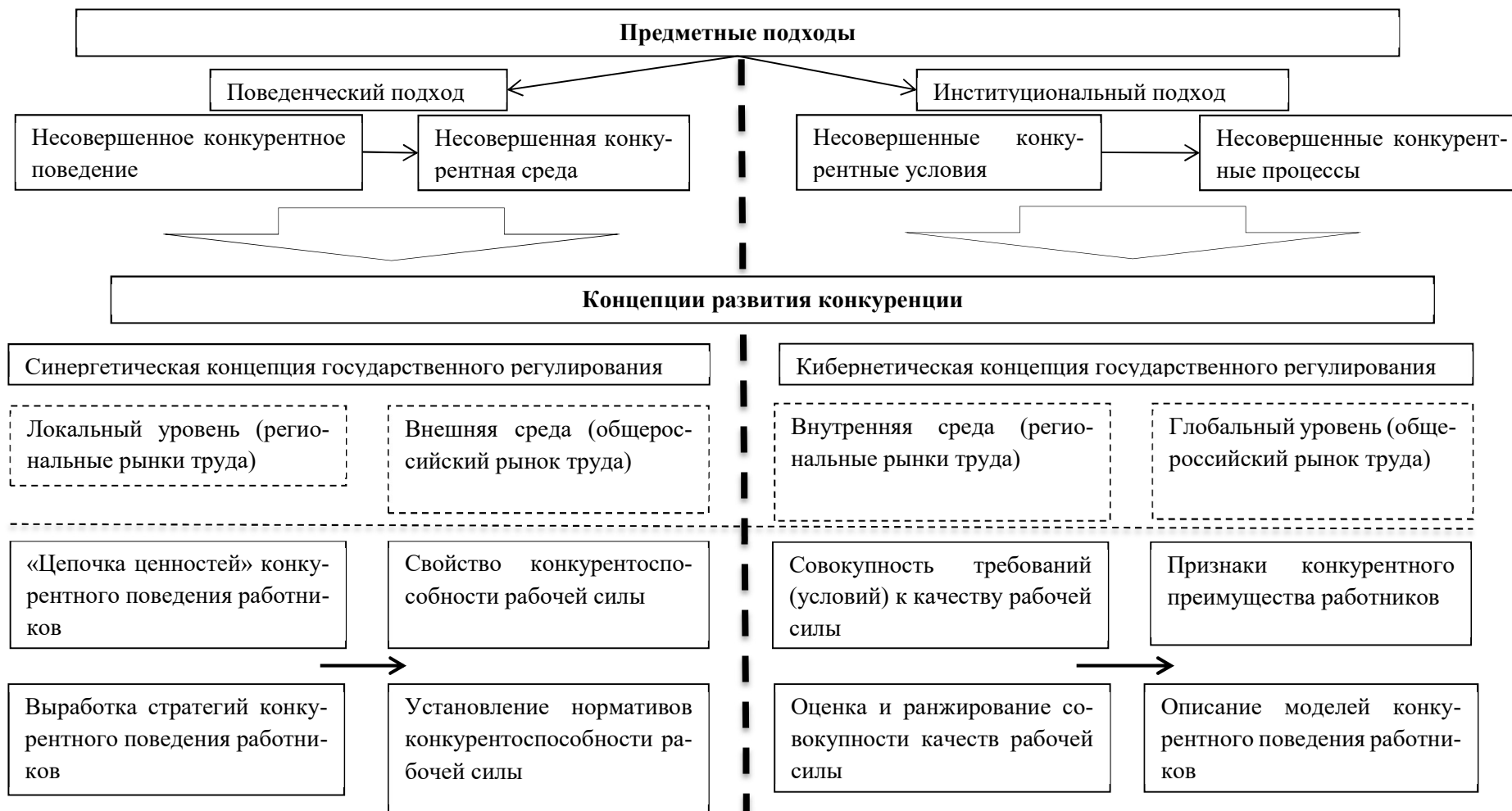


Рисунок 1.3.4 - Диалектика развития конкуренции на рынке труда

Источник: разработано автором на основании анализа развития социально-трудовых отношений

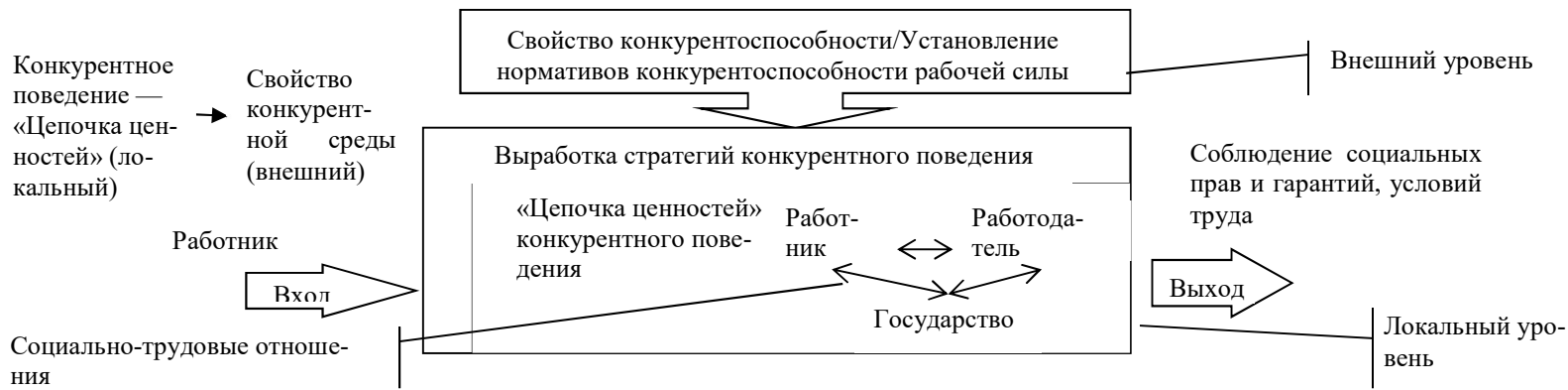


Рисунок 1.3.5 - Система развития конкурентных преимуществ работников
 Источник: разработано автором на основании анализа развития социально-трудовых отношений

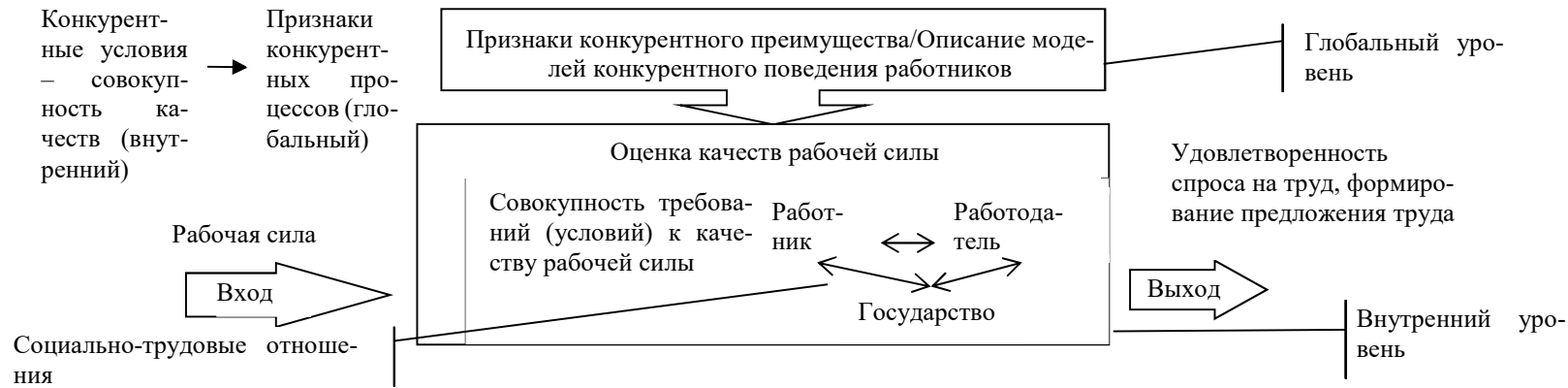


Рисунок 1.3.6 - Система развития конкурентоспособности рабочей силы
 Источник: разработано автором на основании анализа развития социально-трудовых отношений

Рассмотренные теоретико-методологические аспекты конкуренции на рынке труда практически становятся инструментами исследования и анализа конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции. Переход от классических взглядов на роль и место конкуренции на рынке труда и реализация научного подхода к анализу конкуренции дает возможность к изучению несовершенной конкуренции и ее влиянию на воспроизводство рабочей силы на российском рынке труда.

Глава 2 Функциональность несовершенной конкуренции в государственном регулировании конкурентоспособности рабочей силы

2.1 Генезис становления конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции

Существующая *конъюнктура* рынка труда во многом определяет характер и тип проявления конкуренции на российском рынке труда, а именно определяется функционирующим спросом и предложением труда, безработицей, занятостью, миграцией трудовых ресурсов и уровнями заработной платы. Форма конкуренции определяется *уровнями социально-трудовой активности и уровнем социальной ответственности* участников рынка труда — это работники, работодатели и институты. Важнейшим компонентом современного рынка труда является государственное регулирование. По объективным причинам рынок труда не может обойтись без него. Таковыми становится наследие социалистической экономики в виде высоких социальных гарантий, стандартов для граждан и работающего населения. В этой связи становится актуальным рассмотрение особенностей развития отечественного рынка труда.

«В отличие от западной история становления российского рынка труда имеет свои особенности, которые обусловлены историческим развитием российского общества и тем фактом, что в России, достаточно продолжительное время сохранялся феодальный уклад общественного строя (до отмены крепостного права 1861 года), а переход к капитализму сопровождался революционными потрясени-

ями (1917 года), плановой экономикой (до 1991 года) и экономическими реформами (с 1991 года)» [258].

Определенно можно считать, что рынок труда в России имеет началом своего развития крестьянские реформы Александра II с отменой в 1861 году крепостного права. Отмена крепостного права «Положениями от 19 февраля 1861 г.» повлекла за собой ряд преобразований в производственно-промышленных отраслях. В дореформенный период положение рабочих, как и положение крестьян, носило крепостнический характер. Рабочие были закреплены за своими заводовладельцами, которые распоряжались ими как своей собственностью [450, с. 22]. Становление «свободного рынка наемного труда людей, лишенных средств производства и живущих исключительно продажей своей рабочей силы» [450, с. 24], приходится на 60-80-е годов XIX столетия. Стремительно увеличивающаяся потребность заводов и фабрик в «рабочих руках» делает вольнонаемный труд более предпочтительным принудительному в решении проблемы обеспеченности рабочей силой в короткий срок, хотя договорные отношения с заводовладельцем носили для наемного работника ущербный характер [450, с. 24].

С целью урегулирования трудовых отношений между заводовладельцем и наемным работником составляются правила внутреннего распорядка, в которых регламентируется поведение обеих участников. В конце 1870 года усиливается рабочее движение, сопровождаемое выступлениями рабочих с требованиями повышения сдельной оплаты труда и смягчения штрафных санкций (принудительных механизмов к труду). Нарастание социальной напряженности продолжалось до 80-х годов XIX в., ее разрешением стало формирование законодательства о труде, которое способствовало устранению нарастающего «рабочего вопроса» [450, с. 35-38].

Особое место в становлении рынка труда отводится реформам С.Ю.Витте и П.А.Столыпина. «С.Ю.Витте стремился решить сложную двуединую задачу: с одной стороны, обеспечить стабильные возможности для развития промышленности путем предупреждения конфликтов между рабочими и предпринимателями, возникшие на экономической почве, а также равные условия конкуренции для промышленников, с другой — предупредить возникновение классовых столкновений

политического характера» [435, с. 39]. Результате поиска решения в противостоянии интересов работников и предпринимателей выходит фабричный закон «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской промышленности» от 2 июня 1897 года, а также «Правила о вознаграждении потерпевших вследствие несчастных случаев рабочих и служащих» действовавших до 23 июня 1912 г.» [450, с. 40, 52].

Приемником научных взглядов С.Ю.Витте становится П.А.Столыпин. Последующими реформами социально-трудовых отношений стало формирование трудовой законодательной базы [450, с. 56].

Таким образом, в XIX столетии происходит *становление рынка труда* между собственниками средств производства (заводовладельцами) и работниками *как социально-трудовых отношений и поведений* сторон участников рынка труда. Именно в этот промежуток времени формируется рыночный механизм как спрос на труд (потребность производства в рабочей силе), с одной стороны, и предложение труда («как способность наемного работника удовлетворить потребности заводладельца в рабочих руках» [258]) — с другой.

Совместно со становлением рынка труда происходит развитие конкуренции как противостоящего поведения участников рынка труда (рабочей силы в лице работника и капиталиста-предпринимателя в лице работодателя) в сфере обмена рабочей силы на заработную плату. Причем конкуренция в социально-трудовых отношениях в силу продолжительного существования в России института крепостничества, а также инерционности российского общества и преобладания земледелия как распространенной и основной деятельности людей носит одностороннюю направленность. А именно: заводвладелец имеет конкурентные преимущества перед наемным работником, ущемляя его права и экономические интересы. В своих научных исследованиях К. Маркс раскрывает сущность данных отношений наемного работника и заводладельца понятием «эксплуатация труда», тем самым отмечая разрушительную силу конкуренции. В тоже время в рассматриваемый период конкуренция в социально-трудовых отношениях институционально оформля-

ется в виде документов, регламентирующих трудовые отношения, где распределены ответственности работников и заводовладельцев.

В развитие рынка труда в России отмечается исторический пробел начиная с 1917 года и заканчивая 1991 годом, который связан со сменой общественного уклада и переходом к социалистической форме государственного устройства. На рассматриваемый период общественных отношений приходится активное развитие «трудовых отношений» с широким распространением социальной ответственностью *работодателя*, которым выступает *государство* и *работников*, в форме профсоюзных организаций. В этой связи упраздняются понятия «рынка труда» и «конкуренции» в социально-трудовых отношениях как основополагающих понятий при анализе социально-трудовых отношений.

Развитие социально-трудовых отношений носит прогрессивный характер и направлено на защиту прав, трудящихся с одновременным повышением их роли в качестве общественного класса в трудовых процессах. Стремительно развиваются профсоюзные движения, активно проводится государством идеологическая политика труда, которая направлена на повышение самосознания работника [450, с. 60–66].

В годы НЭПа, в период производственного и продовольственного кризиса, сопровождаемого инфляционными процессами, решается вопрос оплаты труда рабочих, формируются принципы единой тарифной системы оплаты труда, распространяемой на территорию всей страны [450, с. 70–73].

Индустриализация советской экономики 20–30-х XX века сопровождается идеологизацией политики труда, широким распространением соревновательных форм труда, повсеместным обучением, подготовкой и переподготовкой квалифицированных кадров.

В 70–80-х годах двадцатого века развивается направление охраны и условий труда. Активно изучаются количественно-качественные характеристики условий труда, вредные факторы производства, производительностью труда, интенсивность и тяжесть труда [117]. На базе НИИ труда были проведены исследования учеными Е.А.Дервянковым, В.Г.Макушиным и др., в институте экономики АН СССР

Р.К.Ивановой, П.В.Савченко и др. Полученные результаты были внедрены в систему нормативно-правового регулирования условий и охраны труда, а также нашли отражение в Трудовом Кодексе Российской Федерации, в стандартах безопасности труда, в санитарных нормах и правилах, в оценки условий труда по критериям вредности и опасности воздействия на работников факторов производственной среды, тяжести и напряженности труда [117, с. 10].

Таким образом, в период командно-административной экономики говорить о развитии рыночных отношений как о форме регулирования социально-трудовой сферы нецелесообразно. В то же время необходимо отметить, что повсеместно развиваются социально-трудовые отношения в области охраны, условий и содержания труда. Достижение высоких социальных стандартов и гарантий в период плановой экономики становится наследуемым фактором в рыночных отношениях социально-трудовой сферы после 1991 года. А именно: переход к рыночным отношениям уже предполагает участие и реформирование сложившихся ранее институциональных механизмов социально-трудовых отношений, значит конкуренция на рынке труда заведомо имеет институциональную основу, предполагающую соблюдение совокупности требований как работодателями, так и работниками.

С переходом в 1991 году России к рыночным отношениям «рынок труда» получает свое второе дыхание. В.Е.Гипельсоном и Р.И.Капелюшниковым выделяются два эволюционных этапа развития российской модели рынка труда. С 1991 по 1998 годов, характеризующийся низкой межфирменной мобильностью рабочей силы, патриархальными социально-трудовыми отношениями, доставшимися в наследие от советской экономики, и гибкими формами занятости и оплаты труда, в том числе получили распространение теневые формы. Переход с 1999 по 2008 годов характеризуется ростом реальной и номинальной заработной платы, ростом теневых форм оплат труда и занятости, сокращением задолженности перед работниками, исчезновением забастовочного движения, развитием институциональных механизмов регулирования, относительно небольшими колебаниями занятости и высокой безработицей [94; 161, с.24].

Рыночные реформы 1991 года, ставили одной из своих задач формирование

рынка труда и соответственно рыночных отношений в социально-трудовой сфере. Трудность заключалась в том, что, *во-первых, в дореволюционный период* России не имела *развитого рынка труда*. Во-вторых, ценности труда советской экономики и те элементы распределительного механизма рабочей силы, которые были выработаны в тот период оказали негативное воздействие на реализацию рыночных реформ начала 90-х годов [28, с. 4].

В период становления отечественного рынка труда и наблюдавшегося общеэкономического спада экономики конъюнктурные показатели рынка труда имели устойчивую тенденцию. «Так, снижение занятости в кризисный период развития российской экономики составило порядка 15 %, что было явно непропорционально масштабам падения ВВП, которое превысило 40 % в 1998 году. ...Каждый процентный пункт сокращения выпуска сопровождался сокращением занятости всего лишь на 0,3-0,35 пункта» [161, с. 6].

Аналогично занятости «траектория изменения безработицы была плавной, без каких-либо резких скачков.... Точка максимума 13,3 % — была достигнута в 1998 году» [161, с. 7]. Имеющийся устойчивый разрыв между общей и регистрируемой безработицей, который в различные годы мог достигать от трех до семи раз выступает отличительной особенностью отечественного рынка труда [161, с. 9-10].

Рост номинально начисленной заработной платы в декабре 1997 года к декабрю 1991 года составил 1016,6 раза, тогда как рост индекса потребительских цен в рассматриваемый период составил 24173 раза, а индекс реальной начисленной заработной платы 42,1 раза [457, с. 360].

Социально-трудовая активность населения и социальная ответственность работодателя, в первой половине 90-х годов характеризуется социальной напряженностью общества, выражаемой невыплатами заработных плат и забастовочным движением [311, с. 85]. Отмечается рост численности работников, участвующих в забастовках, который в 1995 году по отношению к 1990 году составил 491,85 % [461, с. 286].

Роль государства как регулятора сводилась к минимуму его участия в «зая-

тости» населения и решении социальных проблем общества [318, с. 109]. «Формирование отечественного рынка труда предопределило острую необходимость создания государственного органа, ведающего вопросами занятости населения. В апреле 1991 г. на базе ранее функционирующего бюро по трудоустройству населения была создана Федеральная служба занятости населения» [74, с. 137]. Регулирующая функция государства заключалась в ведении статистической отчетности безработицы и занятости населения, его социальной поддержке (выплата пособий по безработице), сохранении рабочих мест через механизмы субсидирования предприятий. «В России при формировании рыночных отношений (в начале 1990-х годов) политика занятости в основном носила преимущественно пассивный характер» [74, с. 115]. «Понятно, что пассивная политика занятости, по сути, выполняет функцию социальной поддержки слабо конкурентной рабочей силы, практически выпадающей из системы конкурентных отношений, как за рабочие места, так и за условия найма» [322].

При формировании рынка труда образуются институциональные механизмы регулирования, такие как: реализация государственной целевой программы по содействию занятости населения; применение механизма социального партнерства; организация общественных профессиональных некоммерческих организаций. Активное содействие в регулирование социально-трудовых отношений оказывает судебная система.

По сути, первая половина 90-х годов знаменуется становлением рынка труда. Это означает, что рынок труда в первую очередь перераспределяет ранее сложившиеся функции социального обеспечения работников между государством и работодателями. Основная цель — упразднить главенствующую роль государства, которую оно выполняло в условиях плановой экономики с передачей части функций работодателю.

При проведении рыночных реформ либерализм проявился в ущемлении социальных прав работников, таких как своевременность и полнота выплаты заработной платы или уровень зарплаты. Распространение рыночной системы на социаль-

ные отношения предполагает наличие конкуренции между ними. Либерализм экономических реформ негативно влияет на распространение несовершенной конкуренции в социально-трудовых отношениях. Проявление этой проблемы в том, что работники и работодатели преследуют эгоистические интересы, создавая системные социально-экономические проблемы: обнищание населения, забастовки, массовые невыплаты заработной платы, упразднение социальных институтов и др. Неспособность или нежелание работодателей поддерживать высокие социальные гарантии для работников, унаследованные социалистической формацией, способствует распространению несовершенной конкуренции на рынке труда, предметом которой становятся социальные права и блага работников.

Во время переходного периода к рынку труда конкуренция не может быть естественным и сопутствующим элементом или процессом в социально-трудовых отношениях. И в то же время специфический рынок труда и обременительное наследие советской экономики — это высокие социальные стандарты, избыток рабочей силы и ее не рациональное использование по отраслям и предприятиям привело к тому, что вектор несовершенства конкуренции был направлен в сторону работников и в пользу работодателей, что подтверждается статистикой по динамике реальной заработной платы, индекса цен, фактами теневой занятости и скрытой безработицы. А широко используемые механизмы социального партнерства в регулировании рынка труда еще раз подтверждают факт несовершенства выстраиваемых конкурентных социально-трудовых отношений [265].

На российском рынке труда в период с 1999 по 2008 год наблюдается увеличение численности занятых на 7 % – 8 %, и рост ВВП на 85 % к уровню 1998 года, что показывает значительное опережение темпов роста ВВП над темпами роста занятости. Высокую степень автономности занятости по отношению к любым встряскам в экономике можно считать едва ли не главной функциональной особенностью российской модели рынка труда, ее фирменным знаком» — избыточность рабочей силы [161, с. 6].

С преодолением кризиса 1998 года «показатели общей безработицы быстро пошли вниз, уменьшившись к середине 2008 г. более чем вдвое — до уровня 5,5 %

– 6 %» [160, с. 7]. Разрыв между общей и регистрируемой безработицей к концу 2008 года составил трехкратное превышение. Так, общая безработица составляла 4,8 %, а регистрируемая безработица — 1,5 % [161, с. 8].

«Преодоление кризисного 1998 года стало отсчетом ежегодного роста заработной платы с темпами прироста от 10 %–20 %... За весь посткризисный период реальная заработная плата потяжелела более чем втрое (по сравнению с уровнем 1999 г. — феноменальный рост» [161, с. 15]. «Премияльная часть заработной платы в 2007 году составляла 35 %, а ее задержки стремительно сокращались и к середине 2008 года и составляли менее чем 2 % от месячного фонда оплаты труда. Сама проблема невыплат утратила серьезное значение» [161, с. 16–17].

«Продолжительность рабочего времени к 2008 году увеличилась на 6 % во всей экономике и еще сильнее — на 16 % — в промышленности... Уменьшается число людей, работающих по сокращенному графику работы — 0,2 млн. человек, и число пребывающих в вынужденных отпусках — 0,4 млн. человек» [161, с. 12–13].

Стоит отметить, что вместе с положительной динамикой рынка труда по показателям роста заработной платы, продолжительности рабочего времени, и т.п., нами отмечается динамика роста показателя теневых доходов граждан, которые составляли в 2006 году 32 % в структуре доходов населения [161, с. 18].

Социально-трудовая активность населения и социальная ответственность работодателя в посткризисный период с 1998 г по 2008 г. характеризуется ослаблением социальной напряженности общества. В рамках реализуемых государственно-целевых программ до 2001 года отмечается высокая динамика трудоустройства безработных граждан, ежегодный рост которой составил от 8 % до 16 % [461, с.151, 169]. В рассматриваемый период «...российская безработица имеет структурный характер: нет пропорциональности между спросом и предложением труда по отдельным нишам и профессиям» [114].

Происходит окончательное формирование некоммерческих объединений работодателей [318, с. 126]. Создаются девять межрегиональных социально-экономических ассоциаций Черноземного, Центрального, Северо-Западного, Поволжского,

Северо-Кавказского, Уральского, Сибирского, Приморского и Дальневосточного районов [210].

В рассматриваемый период вступает в действие Федеральный Закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»; в 2000 году был создан фонд, гарантировавший независимые от работодателей выплаты пострадавшим на производстве, получившим профессиональные заболевания, а также семьям, погибшим в результате несчастных случаев. Введение в действие закона вносит существенный вклад в развитие конкуренции на рынке труда, придавая работникам социальную защищенность в случаях производственного травматизма.

Положительная динамика по «безработице» и «занятости» находит свое отражение в показателях социально-трудовой активности работников и работодателей. Отмечается существенное снижение численности забастовок в 2008 г. по отношению к 2000 году и соответственно, снижение численности участвующих в забастовках, которое составило 6,1 % [461, с. 282, 289].

В 2008 г. по отношению к 2000 г. происходит рост выпуска специалистов с высшим образованием, который составил 213 %, рост выпуска специалистов со средним образованием составил 115 %, снижение выпуска рабочих с начальным профессиональным образованием составило 79 % [459]. Отмечается рост занятых в экономике людей с высшим образованием в 2008 г. по отношению к 2001 г., который составил 120 %, и снижение 89,9 % занятых со средним профессиональным образованием. В 2008 году доля занятых в экономике специалистов с высшим образованием составила 28,7 %, а со средним профессиональным образованием составила 26,7 %» [495, с. 67-68].

Нами делается вывод, что в период с 1998 г. по 2008 г. несовершенная конкуренция на российском рынке труда ослабевает в связи с экономическим ростом, как объективной причиной, и в силу реализации государством активной политики занятости населения. Закон об обязательном социальном страховании от несчастных случаев значительно улучшил положение работников на рынке труда. В соответствии с законом положение работников улучшается благодаря тому, что им

предоставляется социальная гарантия по компенсации при производстве травм или профзаболеваний. Итогами проведения государственной социальной политики является смягчение влияния несовершенной конкуренции на рынок труда с забастовками работников как массовым проявлением на рынке труда.

В результате перехода к активной политике занятости населения решил многие социальные задачи, что сопровождалось ростом показателей трудоустройства через центры занятости населения и увеличением заявленных потребностей организаций в рабочей силе.

«В тоже время на рынке труда обозначаются новые проблемы, связанные с дисбалансом спроса и предложения труда в качественных характеристиках. Происходит замещение рабочих мест рабочей силой с более высоким уровнем образования и квалификации на тех рабочих местах, где этого не требуется, что формирует новое проявление несовершенной конкуренции на рынке труда» [210]. Нужно отметить усиление конкуренция со стороны работников тем, что увеличивается рост выпуска специалистов с высшим и средним образованием. Рыночный механизм спроса и предложения реагирует на изменение качественной структуры рабочей силы и поведения работников, согласных мирится с неквалифицированным, но доступным и оплачиваемым трудом, при этом снижается уровень заработной платы работников с высшим образованием и повышается последний для работников со средним профессиональным образованием [265].

Другой стороной проявления несовершенной конкуренции становится «формирование завышенных требований работодателей к рабочей силе относительно занимаемой должности или выполняемых работником работ» [210]. Это не только провоцирует спрос и предложение труда к завышению уровня заработных плат по отдельным профессиональным группам работников, но к невостребованности части рабочей силы на рынке труда, а также в самой организации. Следствием данных обстоятельств становится излишек или дефицит рабочей силы на рынке труда [265].

Третий этап развития российского рынка труда приурочен к началу мирового финансово-экономического кризиса и начинается с 2009 году, а заканчивается в

2016 году. «Особенностью современного российского рынка труда является то, что, во-первых, работники с высшим образованием, представляют одну из наименее социально защищенных групп населения. Об этом свидетельствует два фактора: уровень их заработной платы, а также гарантии занятости. Во-вторых, это лица, занятые в сфере торговли и услуг на работах, не требующих или почти не требующих образования и профессиональной подготовки. В России, в отличие от Запада, эта категория считается сравнительно высокодоходной, а потому быстро завоевывающей престиж» [149, с. 170].

Отличительными особенностями российской модели рынка труда являются следующие признаки. «Во-первых, сохраняется тенденции превышения рабочей силы над спросом. Во-вторых, сохраняется высокий уровень трудовой активности населения при недостаточной территориально-отраслевой мобильности кадров. В-третьих, сохраняется довольно низкий уровень жизни у более 70 % населения страны и низкий уровень эффективности труда. В-четвертых, несоответствие уровня профессиональных компетенций значительной части российских наемных работников требованиям международных стандартов. В-пятых, сохраняется тенденция к старению кадров. В-шестых, недостаточный спрос на рабочую силу на локальных рынках труда. В-седьмых, рост напряженности на рынке труда в сельской местности. В-восьмых, сохраняется дифференциация занятости на рынке труда в субъектах Российской Федерации. В-девятых, наличие нелегальной миграции. В-десятых, сохранение низкой конкурентоспособности на рынке труда отдельных категорий граждан» [149, с. 170–172].

В рассматриваемый период конъюнктура рынка труда характеризуется тем, что «...российская безработица имеет структурный характер: нет баланса спроса и предложения труда по отдельным нишам и профессиям. И в кризис продолжили существовать вакансии, на которые не находилось претендентов. В частности, потребность в работниках, заявленная в службы занятости, составила в декабре 2008 г. — 895 тыс. человек, летом 2009 г. — 1,2 млн. человек» [114].

С 2009 года «в посткризисный период отмечается рост реальной заработной платы и на основе оценки индекса потребительских цен и цен производителя, он

составил 10 – 15 %» [162, с. 32–33]. Также отмечается 2-х кратный разрыв между «потребительской» и «производительной» заработной платой, что «создает ошибочное представление о резком удорожании рабочей силы с точки зрения предприятий, тогда как на самом деле оно может отсутствовать (т.е. с позиций производителя, существует потенциал к росту заработной платы)» [162, с. 35].

Одной из основополагающих внутренних проблем развития отечественного рынка труда становится «...резкое сокращение предложения труда, связанного с вступлением страны в длительную демографическую яму... Парадокс текущей ситуации состоит в том, что, хотя численность трудоспособного населения (все лица в возрасте 16-60/65 лет) уже начала достаточно быстро сокращаться, экономика этого реально еще не почувствовала, поскольку численность экономически активного населения (занятых плюс безработных в возрасте 15-72 года) продолжает оставаться на чрезвычайно высоком по историческим меркам уровне. Связано это с особенностями механизма смены поколений на рынке труда» [162, с. 4].

Выявленное расхождение в динамики экономически активного и трудоспособного населения аргументируется достижением пенсионного возраста «молодые» пенсионеры предпочитают оставаться на рынке труда, а значит, численность экономически активного населения продолжает оставаться высокой» [162, с. 6].

Новые обстоятельства функционирования российского рынка труда вносят изменения в социально-трудовое взаимодействие работников и работодателей, а также аспекты социального взаимодействия между работниками и работодателями. Качество рабочей силы и способность работников отвечать требованиям работодателей являются важными характеристиками рабочей силы и свойством работников. В этом случае мы рассмотрим факторы конкурентоспособности рабочей силы на российском рынке труда, которые делятся на статистически не наблюдаемые и наблюдаемые факторы.

Одним из определяющих факторов при оценке трудоспособности населения является «здоровье». Особенно актуальным он становится с началом проведения пенсионной реформы в 2018 г. к новым границам пенсионного возраста для муж-

чин — 65 лет, для женщин — 60 лет. Реформирование пенсионного возраста предусматривает поэтапный переход в течении десятилетнего периода. В этой связи на отечественном рынке труда повышается значимость показателей смертности населения в трудоспособном возрасте, снижение которой в 2014 году по отношению к 2001 году у женщин 82,7 % и у мужчин составило 75,6 %. Показатели роста заболеваемости населения отмечаются в 2014 году по отношению к 2001 году 122,8 %, причем рост числа лиц с диагнозом, установленным впервые в жизни, составил 108,1 % [139, с. 20, 29; 126, с. 23, 49].

На фоне высоких показателей оборачиваемости рабочей силы, ... так в 2008 г. найм составлял 30,4 % от среднесписочной численности [162, с. 28], одним из факторов активности работников и работодателей становится образованность и профессиональные компетенции работников. Показатели оборачиваемости рабочей силы на российском рынке труда становятся существенными для анализа предложения и спроса труда.

Анализ численности выпускающихся специалистов показал рост выпуска бакалавров, специалистов и магистров в 2014 г. по отношению к 2001 году составил 170,2 %, причем снижение численности студентов на 10000 человек населения, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры составило 95,4 % [382, с. 371, 375; 378, с. 271, 275]. Снижения выпуска квалифицированных рабочих и служащих составило 69,56 %, а снижения того же показателя, приходящегося на 10000 населения, составило 36,7 % [382, с. 324, 325; 378, с. 252, 256].

Устойчивые тенденции безработицы и занятости сопровождаются весьма высокими показателями оборачиваемости персонала, которые составляют порядка 30 % от среднесписочной численности. «Ежемесячно около 1 миллиона работников приходили на предприятия и около 1 миллиона работников их покидали; на протяжении каждого календарного года такому крупномасштабному «перетряхиванию» подвергалась примерно треть их персонала» [161, с. 10-11]. Еще одним фактором социально-трудовых отношений становится свойство трудовой мобильности рабочей силы, под которой понимается потенциальная способность и готовность

людей к перемещению, обусловленная профессионально-квалификационными, организационными, территориальными, социальными изменениями их занятости. Статистически данный фактор представлен показателями оборачиваемости рабочей силы. Показатели по приему работников в 2014 году по отношению к 2001 году показали его снижение 81,6 %, а также показали снижение коэффициента оборачиваемости по приему — 96,5 %. При этом рост вакансий в 2014 году по отношению к 2001 году составил 157 %, а рост коэффициента оборачиваемости по вакансиям — 186,6 % [461, с. 269, 304–305; 460, с. 160, 166].

Мобильность работников представлена показателем трудовой эмиграции, получившей название «утечка умов», поскольку «являла собой отток из страны высококвалифицированных работников» [483]. Рост показателя в 2014 году по отношению к 2001 году эмиграционного потока населения составил 193,3 %, причем присутствует рост эмиграции населения в пределах России, который составил 189,8 %, в страны СНГ — 417,9 %, в страны дальнего зарубежья — 85,8 % [429, с. 57; 437 с. 54].

Статистически не наблюдаемыми факторами конкурентоспособности рабочей силы становится цифровая грамотность работников. На современном рынке труда повышаются требования к рабочей силе и связаны они с цифровизацией социально-трудовых отношений и экономике в целом. К рабочей силе предъявляются требования не только общих знаний компьютерной грамотности, но и знания специальных и профессиональных программ. Требование к рабочей силе владеть цифровыми технологиями и знаниями становится неотъемлемой частью профессиональных компетенций работников. Это особенно актуальным при распространении нестандартных форм занятости, а в частности удаленной работы [170].

Отечественные исследователи дополняют приведенную группировку личными качествами: честность (становится важным и является предметом оценок при приеме на работу, в том числе прибегая к помощи полиграфа), ответственность и добросовестность; трудолюбие; вежливость и тактичность. Тем самым они акцентируют внимание, что социальный аспект профессиональной деятельности работников становится не менее важным для отечественного рынка труда. Это означает,

что роль работника в повышении конкурентоспособности его рабочей силы на рынке труда возрастает, ведь работа над личностными качествами требует от работника самоорганизации, саморазвития и т.д. Важность этого фактора становится ценной в процессе работы сотрудников в организации, что повышает конкурентоспособность сотрудников по отношению к вновь принятым на работу сотрудникам.

Другим аспектом личных качеств работников, составляющих конкурентоспособность его рабочей силы становятся напротив узкие профессиональные навыки, называемые *Hard skills*, которые нужны для решения конкретных задач в повседневной работе. Требования к таким навыкам определяются конкретной профессией и оформляются профессиональными стандартами и профессий на институциональном уровне и в виде должностных и рабочих (производственных) инструкций на корпоративном и индивидуальном уровне. С учетом стремительного роста экономики и производства в современной России, этот аспект конкурентоспособности становится одним из важнейших требований работодателей к качеству рабочей силы работника [170, 274].

Не наблюдаемые выше факторы конкурентоспособности рабочей силы, которые были рассмотрены выше, делают невозможным их количественный анализ. Проблема оценки этих характеристик заключается в отсутствии статистики об использовании компьютерных рабочих мест и о применении цифровых технологий, а также не возможности оценивать личностные качества работников путем прямых количественных оценок и накопления статистических данных.

В связи с этим, мировой финансово-экономический кризис вносит трансформационные изменения в понимание «несовершенной конкуренции на отечественном рынке труда» [301], преобразуя ее из поведенческих форм в институциональные формы своего проявления. А именно если ранее несовершенная конкуренция рассматривалась как разновидность социально-трудовых отношений между работниками и работодателями в условиях рынка, не имеющих взаимовыгодной основы, то в посткризисный период (вызванный мировым финансово-экономическим кризисом) она рассматривается в виде совокупности качественных показателей, отражающих как противоречивые требования работодателей к рабочей силе, так и ее

востребованность на рынке труда (обладание качествами и ее способностью отвечать требованиям работодателей).

По мнению экспертов, сейчас несовершенная конкуренция на рынке труда проявляется в том, что при увеличении пенсионного возраста в России с одновременным проявлением демографического кризиса, с выраженным дисбалансом возрастной структуры занятости работники различных профессионально-квалификационных и возрастных групп встречаются на рынке труда с противоречивыми требованиями работодателей. К рабочей силе одновременно предъявляются высокие (завышенные) профессионально-квалификационные требования и возрастные требования «молодого» или «среднего возраста». Работники на рынке труда сталкиваются с ситуацией, когда в силу своего молодого возраста они не имеют достаточного опыта работы, а опытные работники в силу своего пожилого возраста не отвечают возрастным требованиям работодателей. В свою очередь работодатели, предъявляя противоречивые и завышенные требования, сталкиваются с дефицитом рабочей силы [265].

Также несовершенство конкуренции существует в отношении образовательно квалификационной структуры потребности работодателей в рабочей силе. Отмечаемые тенденции по опережающей динамике выпуска специалистов с высшим образованием относительно выпуска специалистов со средним профессиональным образованием, а высокий показатель занятости специалистов высшего образования относительно работников и сотрудников со средним профессиональным образованием характеризует несовершенную конкуренцию тем, что работники привлечены к работам не отвечающие их профессионально-квалификационным качествам, и чаще всего специалисты с высшим образованием заняты на работах, не требующих такого образования. В связи с чем рынок труда характеризуется конкурентными условиями, при которых имеющаяся система профессионального образования не обеспечивает его трудовыми ресурсами необходимой квалификации и профессиональной подготовки, что определяет несовершенную конкуренцию [265].

Еще одним аспектом несовершенной конкуренции на рынке труда становится повышение динамики внешних миграционных потоков и снижение динамики внутренней трудовой мобильности, что способствует формированию явления закрепощенности работников за рабочим местом и формированию немобильной части трудовых ресурсов. Это развивает застойные явления на рынке труда, такие как значительная межотраслевая и межфирменная дифференциация уровней заработных плат, условий и содержания труда работников, а также слабые межотраслевые и межфирменные информационные и культурные связи [265].

Следующим этапом развития рынка труда становится период с 2016 года по настоящее время, когда он претерпевает структурные и институциональные изменения, вызванные проводимой с 2014 года санкционной внешней политикой стран запада в отношении России, и в этой связи ориентацией российской экономики на импортозамещение по ряду товарной продукции [334, 99].

С началом реализации санкционной политики в 2014 году рынок труда в России переживает застойные явления. «Так, уровень общей безработицы в России в 2015 году составил 5,6 %, что лишь на 0,1 % больше, чем в 2012 и 2013 году... При этом более 50 % средств было израсходовано на мероприятия по временной занятости работников, что способствовало сохранению занятости работников предприятий, но не решало задачу их трудоустройства на более эффективных предприятиях» [288].

Исследователем Н.В.Локтюхиной выделяются следующие проблемы российского рынка труда: консервация старых и неэффективных рабочих мест и поддержание архаичной структуры экономики; морально-устаревшая, не отвечающая современным реалиям цивилизованного рынка труда методика расчета прожиточного минимума; снижение реальной заработной платы (за 2015 год снижение составило 9,5 %, а число граждан с доходами ниже прожиточного минимума в 2015 году выросло на 3,1 млн. чел.). Преодоление застойных явлений рынка труда Н.В.Локтюхина видит в «повышении мобильности работников, например, в опережающем профессиональном обучении работников, а также в повышении мини-

мального размера оплаты труда, пересмотре методики расчета прожиточного минимума, повышении размера пособия по безработице» [288].

Усилением кризисных явлений становится начавшаяся в 2020 году пандемия COVID-19, которая вносит свои коррективы в социально-трудовые отношения работников и работодателей. Распространяется массовое ограничение трудовой деятельности, носящей характер живого и контактного труда. Снизились доходы работников сферы услуг, торговли, общественного питания, в большей мере представляющих средний и малый бизнес. Усиливающаяся несовершенная конкуренция проявляется в увеличении структурного дисбаланса рынка труда. Отмечается повышение спроса на специалистов и рабочих отдельных профессий и возрастных групп преимущественно среднего возраста. Широко распространяется форма удаленной работы, работы вахтовым методом. В этой связи рынок труда характеризуется динамикой сокращения низкоквалифицированных работников и замораживанием приема молодых работников, т.к. в условиях удаленной работы их адаптация усложняется [313, 84, 511].

Объектный аспект исследования несовершенной конкуренции на рынке труда становится методологическим вопросом анализа. Из истории анализа конкуренции и из статистики рынка труда следует, что основными понятиями являются: экономически активное население, рабочая сила, трудовые ресурсы, человеческие ресурсы. По мнению ученых, данные понятия соотносятся следующим образом.

Под «трудовыми ресурсами» понимается население в трудоспособном возрасте, обладающее физическими и интеллектуальными способностями, необходимыми для участия в трудовой деятельности. Тогда как под «рабочей силой» понимается совокупность умений и навыков к труду (к выполнению определенного труда). Под «экономически активным населением» понимается население, которое имеет или желает и потенциально может иметь самостоятельный источник средств существования. Понятие «человеческие ресурсы» определяется как часть населения страны с человеческим капиталом и реализует его на общественных производствах (т. е. совокупность качеств к физическому труду или интеллектуальным навыкам) [160, с. 107].

Применительно к настоящему диссертационному исследованию данные понятия соотносятся как методологические аспекты рассматриваемых научных подходов к анализу несовершенной конкуренции на российском рынке труда. Поведенческий подход, раскрывающий содержание несовершенной конкуренции как разновидности социально-трудовых отношений между работниками и работодателями, предполагает рассмотрение понятий «трудовые ресурсы» и «юридические лица»¹. А институциональный подход, раскрывающий сущность несовершенной конкуренции как системного элемента рынка труда, как совокупность условий, в которых прибывают работники и работодатели, предполагает рассмотрение понятия «рабочая сила» и «рабочие места».

По мнению автора настоящего диссертационного исследования, предполагается что носителем «рабочей силы» являются «трудовые ресурсы», а предельным обобщением понятий при рассмотрении несовершенной конкуренции на российском рынке труда становятся «человеческие ресурсы».

Так включенность населения в состав трудовых ресурсов за рассматриваемый период с 2001 по 2020 годов составляла 55 % - 64 % со снижением в 91,93 %, включенность в состав рабочей силы — 49 % - 53 % с ростом в 104,34 %, в состав работников по найму — 30 % - 35 % со снижением 85,28 %. Начиная с 2016 года включенность занятых в состав трудовых ресурсов составляет более 100 %, а общая динамика за исследуемый период показывает, что зафиксирован рост численности трудовых ресурсов в 100,36 %, рост численности рабочей силы в 104,72 %, и снижение списочной численности работников в 85,58 %. При этом рост численности отмечается среди занятых в формальном секторе экономики в 107,03 % и в неформальном — в 153,66 % (рисунок 2.1.1).

Нами отмечается, что вовлеченность населения в занятость происходит за счет неформального сектора экономики. Начиная с 2016 года статистически наблюдается то обстоятельство, что рост занятости в неформальном секторе экономики происходит за счет фактора «человеческих ресурсов», т.е. вовлеченно-

¹ Организаций.

сти ранее не работающего населения. Отсюда следует вывод: участниками несовершенной конкуренции становятся «человеческие ресурсы», т.е. та часть населения, которая вступает в социально-трудовых отношениях на рынке труда.

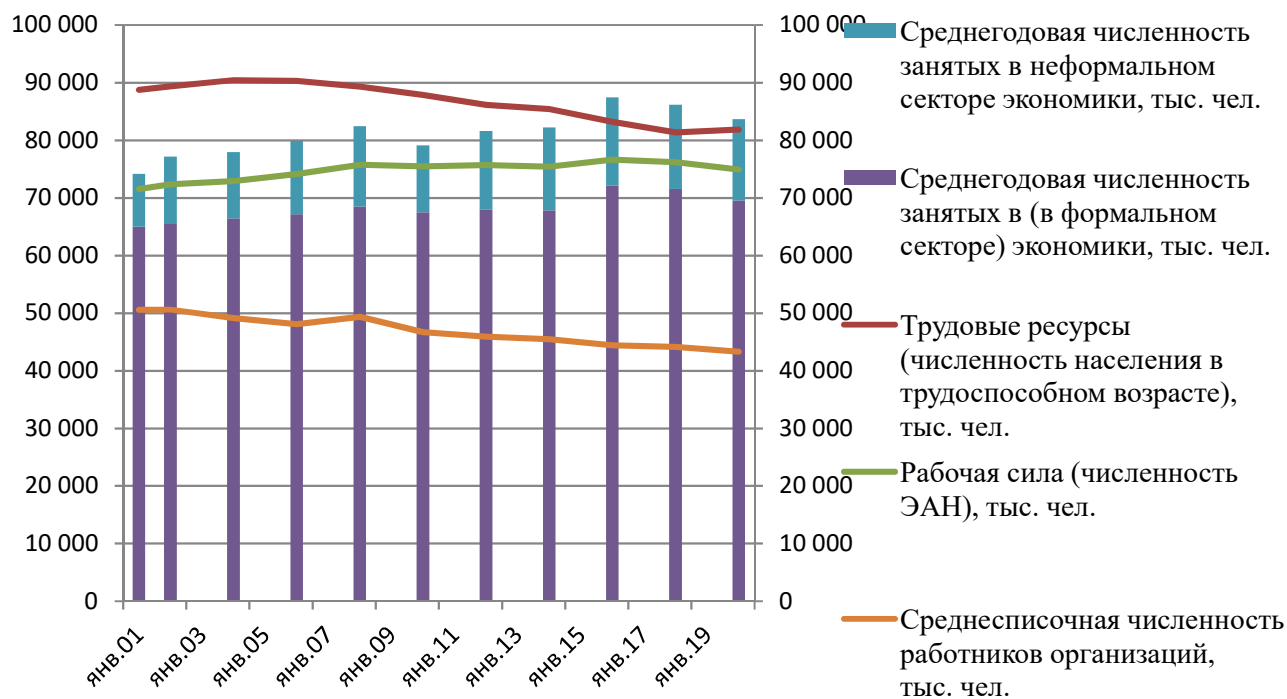


Рисунок 2.1.1 - Анализ динамики основных показателей рынка труда

Источник: разработано автором

Гносеологическая близость понятия конкуренции на российском рынке труда и в организациях имеет место быть, но с одним существенным отличием. На рынке труда под конкуренцией понимается поведение работников и работодателей по поводу обмена заработной платы на рабочую силу. А в организации конкуренция может себя проявлять в поведении персонала и руководства по поводу выполнения регламентных работ или исполнения должностных обязанностей в том смысле, что кто-то это делает лучше и получает продвижение по службе, а кто-то хуже и т.п. [274, 169].

Но при рассмотрении понятия «конкуренции» в отношении «персонала» и «руководства» организации утрачивается ее экономическая составляющая. Исследователем Л.В.Карташевой отмечается «...значимость фактора справедливости в

оценке своего уровня заработной платы ..., несовершенная конкуренция охватывает и сферу управления персоналом, в той части когда в рамках трудового договора устанавливается уровень оплаты труда и происходит внутренняя оценка, удовлетворенность сотрудником этого уровня заработной платы на предмет справедливости установленного размера по отношению к другим работникам организации. А также происходит внешняя оценка этого уровня по отношению к складывающейся рыночной цене рабочей силы в той же отрасли, регионе и должности [172]. Таким образом, в рамках диссертационного исследования наибольший интерес вызывает изучение несовершенной конкуренции в отношении экономических аспектов социально-трудовых отношений между работниками и работодателями.

Ретроспектива российского рынка труда в постсоветской экономике показала, что конкуренция на рынке труда в ее экономических аспектах сопровождает социально-трудовые отношения работников и работодателей. Она оказывает влияние на институциональные механизмы российского рынка труда, а именно на действие закона спроса и предложения труда, на цену труда, выступая при этом его системным элементом.

Поведенческий аспект конкуренции раскрывается через социально-трудовые отношения субъектов рынка труда и регулирующую функцию государства, где роль последнего с течением времени усиливается и в большей мере направлена на обуздание меркантильных и эгоистических интересов работодателей, на повышение и обеспечение социальных гарантий и прав работников, как то: в уровне их заработной платы, социального обеспечения в случаях безработицы или нетрудоспособности, в охране труда и здоровья, в занятости населения.

Институциональные аспекты конкуренции раскрываются через установление норм и принятие, связанных с регулированием рынка труда, созданием благоприятных условий для функционирования рынка труда и повышением занятости населения. При этом главенствующая роль отводится государству как законодателю, гаранту и инициатору институционального регулирования рынка труда в части установления и индексации МРОТ, соблюдения трудового кодекса, реализации политики занятости, в том числе в отношении работающего населения.

Важным на рынке труда является участие организаций и самого работника в оформлении «институций конкуренции» [199]. «Реализация функций социально ориентированной кадровой политики организаций способствует ослаблению деструктивных социально-трудовых отношений (несовершенной конкуренции), вносит ясность в требования работодателей к качеству рабочей силы тем самым формируя критерии конкурентоспособности работников» [10]. Стремление работника к самообразованию как следствие рыночных требований к качеству рабочей силы имеет как конструктивные, так и деструктивные отношения. Наличие регулирующего механизма определяет эффективность использования национальных ресурсов таких как: трудовой потенциал нынешних и будущих работников; материальные ресурсы бюджетной сферы; семейный капитал, вкладываемый в образование и профессиональное развитие.

Методическим инструментарием исследования внешних факторов, влияющих на конъюнктуру рынка труда, становятся показатели гибкости рынка труда. Исследователи В.А.Гневашева и Е.В.Янченко анализируют гибкость рынка труда с позиции региональной их дифференциации, тем самым указывая на связь внешних факторов с уровнем региональной дифференциации рынков труда [508, 100].

М.А.Гильтман определяет, что «гибкость рынка труда, его способность приспосабливаться к внешним экономическим шокам измеряется с помощью эластичности занятости». «Эластичность занятости для российского рынка труда рассматривается как относительно выпуска продукции (ВВП или ВРП), так и относительно заработной платы» [93]. И.Ю.Срокин высказывается, что показатели эластичности предложения труда отражают «зависимости между заработной платой и вероятностью экономической активности», где последняя во многом определяется природой конкуренции в социально-трудовых отношениях [442].

Таким образом, выделяется две группы показателей, характеризующие гибкость рынка труда по отношению к влиянию нерыночных факторов, это показатели эластичности и показатели степени дифференцированности. При этом показатель эластичности вскрывает наличие внешних факторов (не рыночных), влияющих на занятость населения, в основу которых положено поведение работников, то есть те

факторы, которые определяются ценностями поведения и мотивами принятий решений работниками на рынке труда. А показатель дифференцированности доходов работников вскрывает наличие внешних факторов, в основу которых положены институциональные и государственные механизмы регулирования рынка труда, то есть те факторы, которые определяются совокупностью условий нахождения работников и работодателей на рынке труда. В целом показатели эластичности и дифференцированности количественно характеризуют влияние нерыночного фактора конкуренции на конъюнктурные показатели рынка труда.

Статистически наблюдаемыми социально-экономическими явлениями российского рынка труда становятся безработица, занятость, производственный травматизм, заболеваемость и смертность трудоспособного населения, образованность и трудовая мобильность занятого населения [92, 101]. Поэтому становится возможным количественно описать влияние конкуренции на рынок труда и рассмотреть ее влияние в динамике (таблица 2.1.1).

Группировка статистических данных выполнена с учетом поведенческого и институционального аспектов анализа несовершенной конкуренции на российском рынке труда и описывается: статистическими показателями совокупности признаков *конкурентного поведения* работодателей и работников в части содержания, условий и охраны труда, социальных прав и гарантий на труд; статистическими показателями совокупности параметров *конкурентных условий или требований* работодателя к качеству рабочей силы в части здоровья, образования, мобильности (таблица 2.1.1).

Анализ показателей эластичности занятости по заработной плате выявил, что в кризисные или около кризисные года — 2008, 2012, 2017, 2019, 2020 годов показатели эластичности отрицательные и составляли -0,3, -0,02, -0,02, -0,12, -0,05 соответственно, что свидетельствует о переходе части трудовых ресурсов в неформальный сектор экономики. Соотношение показателей занятости населения в формальном и неформальном секторе экономики с показателями рабочей силы составляет в 2008 году 82 425 тыс. чел. к 75 757 тыс. чел. соответственно, в 2012 году 81 568 тыс. чел. к 75 676 тыс. чел., в 2020 году 83 672 тыс. чел. к 74 929 тыс. чел.

Межкризисный период характеризуется низкими показателями эластичности, где в разные периоды увеличение номинально-начисленной заработной платы на 1 рубль приводит к росту занятости населения от 2 человек в 2001 году до 230 человек в 2015 году. Степень проявления конкуренции в социально-трудовых отношениях характеризуется тем, что при снижении эластичности занятости по заработной плате, которое составило 38 % в 2018 году по отношению к 2002 году, у населения с высшим образованием или с начально-профессиональным образованием рост занятости становится 151 % и 177 % в 2020 году по отношению к 2001 году, и снижение занятости среди населения со средним профессиональным и без профессионального образования составляет 88 % и 66 % соответственно.

Анализ показателей эластичности межрегиональной миграции по заработной плате также показал, что в кризисные или около кризисных — 2009, 2014, 2019, 2020 годов показатели эластичности отрицательные и составляли -1,26, -0,02, -0,27, -0,71, соответственно, что свидетельствует об усилении неформальной занятости. Межкризисный период характеризуется сравнительно высокими показателями эластичности, где в разные периоды увеличение номинально-начисленной заработной платы на 1 рубль приводит к росту межрегиональных эмиграционных потоков от 250 человек в 2001 году до 2100 человек в 2008 году. Степень проявления конкуренции в социально-трудовых отношениях характеризуется тем, что при снижении эластичности межрегиональной миграции по заработной плате, которое составило 85 % в 2018 году по отношению к 2007 году отмечается тенденция снижения обрачиваемости работников по приему и выбытию в 72 % и 75 % [269].

Анализ показателей неравномерности распределения ФЗП по формам собственности показал, что коэффициент Джини имеет неустойчивую убывающую динамику, где значение в 2020 году составило 0,28, а снижение к 2001 году составило 91 %, а значение коэффициента структуры (мак/мин) составило 2,7 раза, а снижение к 2001 году — 84 %. Степень проявления конкуренции в социально-трудовых отношениях характеризуется тем, что при снижении коэффициентов Джини и структуры распределения ФЗП отмечается рост среднегодовой численности занятых в неформальном секторе экономики в 154 % и малом предпринимательстве в

113 % и снижается занятость в государственных и муниципальных организациях в 70 %.

Анализ показателей неравномерности распределения ФЗП по отраслевой структуре показал, что коэффициент Джини имеет неустойчивую убывающую динамику, где значение в 2020 году составило 0,025, а снижение к 2002 году — 2 %, а значение коэффициента структуры (мак/мин) составило 2,9 раза, а снижение к 2002 году составило 48 %. Низкий коэффициент Джини распределения ФЗП обуславливается противоположными структурами распределения отраслевой численности и отраслевыми уровнями заработных плат: в высокооплачиваемых отраслях отмечается низкая численность и на оборот. Степень проявления конкуренции в социально-трудовых отношениях характеризуется тем, что при снижении коэффициентов Джини и структуры распределения ФЗП отмечается рост среднегодовой численности занятых на тяжелых условиях труда в 572 % и рост занятости с опасными и вредными условиями труда в 273 %.

Анализ показателей неравномерности распределения ФЗП в региональной структуре и по 20 % группам показал, что коэффициент Джини имеет устойчивую убывающую динамику по 20 % группам, где значение в 2019 году составило 0,41, а снижение к 2000 году составило 85 %; и устойчивую динамику повышения по региональному признаку, где значение в 2019 году составило 0,22, а рост к 2000 году 265 %; значение коэффициента структуры (мак/мин) по региональному признаку составило 2,08 раза, а снижение к 2000 году — 89 %. Степень проявления конкуренции в социально-трудовых отношениях характеризуется тем, что при снижении коэффициента Джини по 20 % группам с одновременным его ростом по региональному признаку и снижением коэффициента структуры распределения ФЗП по региональному признаку отмечается рост участников трудовых споров в 184 % и снижения численности зарегистрированных безработных в 48 % [269].

Таблица 2.1.1 - Группировка системы статистических показателей исследования и анализа несовершенной конкуренции на отечественном рынке труда

Конкурентные процессы (поведенческий подход)		Конкурентная среда (институциональный подход)	
Предметная/объектная (признак/носитель признака) сторона анализа	Статистические показатели	Предметная/объектная (признак/носитель признака) сторона анализа	Статистические показатели
Социальные гарантии и права на труд — социально-трудовые отношения (предмет анализа, $p(t)$ – социальные гарантии и права на труд, при заданной численности экономически активного населения или при заданном числе организаций, <i>рассматриваемых</i> в момент (или за период) календарного времени и <i>приведённых</i> по округам РФ)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Численность зарегистрированных безработных по округам Российской Федерации, тыс. чел. 2. Численность участников трудовых споров по округам Российской Федерации, тыс. чел. 3. Численность работников, участвовавших в забастовках по округам Российской Федерации, тыс. чел. 	Здоровье (предмет анализа, $\overline{p(x)}$ — здоровье, при заданной численности населения в трудоспособном возрасте или при заданном числе организаций, <i>рассматриваемых</i> по округам РФ и <i>приведённых</i> за интервал календарного времени (цикл развития))	<ol style="list-style-type: none"> 1. Умершие в трудоспособном возрасте по округам Российской Федерации, на 100000 чел. 2. Заболеваемость населения по округам Российской Федерации, на 1000 чел.
Государственное регулирование (предмет анализа, $q(t)$ – государственное регулирование, при заданной среднегодовой численности занятых в формальном и неформальном секторе экономики или при заданном числе организаций, <i>рассматриваемых</i> в момент (или за период) календарного времени и <i>приведённых</i> по округам РФ)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Среднегодовая численность занятых в экономике на предприятиях и в организациях с частной, смешанной и иностранной формой собственности по округам Российской Федерации, тыс. чел. 2. Среднегодовая численность работников, занятых в секторе "малого предпринимательства" по округам Российской Федерации, тыс. чел. 	Образование (предмет анализа, $\overline{q(y)}$ — образование, при заданной среднегодовой численности занятых в формальном секторе экономики или при заданном числе организаций, <i>рассматриваемых</i> по округам РФ и <i>приведённых</i> за интервал календарного времени (цикл развития))	<ol style="list-style-type: none"> 1. Численность занятых в экономике с высшим (послевузовским) образованием по округам Российской Федерации, тыс. чел. 2. Численность занятых в экономике со средним профессиональным (неполным высшим) образованием по округам Российской Федерации, тыс. чел. 3. Численность занятых в экономике с начальным профессиональным образованием по округам Российской Федерации, тыс. чел.

Конкуренентные процессы (поведенческий подход)		Конкуренентная среда (институциональный подход)	
Предметная/объектная (признак/носитель признака) сторона анализа	Статистические показатели	Предметная/объектная (признак/носитель признака) сторона анализа	Статистические показатели
	<p>3. Распределение численности занятых в неформальном секторе экономики по типу занятости по округам Российской Федерации, тыс. чел.</p> <p>4. Среднегодовая численность занятых в экономике на предприятиях и в организациях с государственной и муниципальной формой собственности по округам Российской Федерации, тыс. чел.</p> <p>5. Среднесписочная численность работников в организациях с собственностью общественных и религиозных организаций по округам Российской Федерации, тыс. чел.</p>		
Содержание, условия и охрана труда (предмет анализа, $g(t)$ – содержание, условия и охрана труда, при заданной среднегодовой численности занятых в экономике или при заданном числе организаций, <i>рассматриваемых</i> в момент (или за период) календарного времени и <i>приведённых</i> по округам РФ)	<p>1. Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом по округам Российской Федерации, тыс. чел.</p> <p>2. Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве со смертельным исходом по округам Российской Федерации, тыс. чел.</p>	Трудовая мобильность (предмет анализа, $\overline{g(z)}$ — трудовая мобильность, при заданной списочной численности работников или при заданном числе организаций, <i>рассматриваемых</i> по округам РФ и <i>приведённых</i> за интервал	<p>1. Прием работников по округам Российской Федерации, тыс. чел.</p> <p>2. Выбытие работников по округам Российской Федерации, тыс. чел.</p>

Конкурентные процессы (поведенческий подход)		Конкурентная среда (институциональный подход)	
Предметная/объектная (признак/носитель признака) сторона анализа	Статистические показатели	Предметная/объектная (признак/носитель признака) сторона анализа	Статистические показатели
	<p>Федерации, тыс. чел.</p> <p>3. Среднегодовая численность занятых работников организаций по отраслям в добывающей, обрабатывающей, энергетической, строительной, транспортной отраслях и связи, занятых на вредных и опасных условиях труда по округам Российской Федерации, тыс. чел.</p> <p>4. Среднегодовая численность занятых работников организаций по отраслям в добывающей, обрабатывающей, энергетической, строительной, транспортной отраслях и связи, на тяжелых условиях труда по округам Российской Федерации, тыс. чел.</p>	<p>календарного времени (цикл развития))</p>	
Физическое лицо — человеческий ресурс (объект анализа)	<p>1. Численность экономически активного населения по округам Российской Федерации, тыс. чел.</p> <p>2. Среднегодовая численность занятых в формальном секторе экономики по округам Российской Федерации, тыс. чел.</p>	Физическое лицо — человеческий (объект анализа)	<p>1. Списочная численность работников (на конец или на начало периода) по округам Российской Федерации, тыс. чел.</p> <p>2. Среднегодовая численность занятых в формальном секторе экономики по округам Российской Федерации, тыс. чел.</p>

Конкурентные процессы (поведенческий подход)		Конкурентная среда (институциональный подход)	
Предметная/объектная (признак/носитель признака) сторона анализа	Статистические показатели	Предметная/объектная (признак/носитель признака) сторона анализа	Статистические показатели
	<p>3. Распределение численности занятых в неформальном секторе экономики по типу занятости по округам Российской Федерации, тыс. чел.</p> <p>4. Численность населения в трудоспособном возрасте по округам Российской Федерации, тыс. чел.</p>		

Источник: разработано автором на основании анализа развития конкурентных отношений на отечественном рынке труда

При рассмотрении данных показателей в корреляционной взаимосвязи с показателями эластичности рынка труда и неравномерности распределения ФЗП (коэффициент Джини и коэффициент структуры) логически обосновано их использование для описания несовершенной конкуренции на российском рынке труда [269]. Это означает, что необходимо определить факторы влияния несовершенной конкуренции и параметры-индикаторы ее проявления на российском рынке труда. В то же время статистика по социально-экономическим показателям рынка труда не в полной мере способна отразить несовершенную конкуренцию [235]. Такими показателями являются: эластичность занятости в заработной плате, эластичность межрегиональной миграции в заработной плате.

2.2 Влияние несовершенной конкуренции на воспроизводство рабочей силы

Становится очевидной неэффективность распространения и влияния несовершенных принципов конкуренции на российском рынке труда. В частности, получают распространение негативные социально-экономические явления, которые порождают или, напротив, становятся следствием несовершенной конкуренции на российском рынке труда [234]. В этой связи актуально рассмотрение природы данных социально-экономических явлений российского рынка труда в их причинно-следственной связи с несовершенной конкуренцией на российском рынке труда и ее влияния на воспроизводство рабочей силы.

Российскому рынку труда присущи негативные социально-экономические явления, такими, как: дискриминация в оплате труда, задолженности и невыплаты заработной платы, теневые формы оплаты труда и занятости, неравенство в распределении доходов, бедность работающего населения, эксплуатация труда, нелегаль-

ная и межрегиональная миграция — одна группа явлений; избыток и дефицит кадров — другая группа явлений. Рассматриваемые явления имеют взаимообусловленный характер своего влияния на конкурентоспособность рабочей силы на рынке труда.

Первая группа негативных явлений рынка труда обуславливается несовершенным конкурентным поведением работодателей и работников, которое отрицательно отражается на воспроизводстве рабочей силы.

Как фактор воспроизводства рабочей силы и как следствие несовершенных конкурентных отношений, бедность работающих людей является причиной негативного социального явления российского рынка труда. Формально бедность работающего населения определяется соотношением минимальной оплаты труда к прожиточному минимуму и той частью населения, которая имеет доходы ниже прожиточного минимума.

До 2018 года размер МРОТ был ниже ПМ, а с 2018 года МРОТ был увеличен до прожиточного минимума, что демонстрирует функциональное назначение МРОТ, направленного на борьбу с бедностью. В послании президента Российской Федерации Федеральному собранию от 2018 года говорится, что установление МРОТ даже на уровне прожиточного минимума является недостаточным, так как это не способствует обеспечению воспроизводства рабочей силы. Идея состоит в том, чтобы МРОТ устанавливался на уровне 2-3-х прожиточных минимумов, по числу иждивенцев в семье, что обеспечивало бы достижение основной государственной цели —повышения рождаемости населения, и достижение сопутствующей цели — воспроизводства (или расширенного воспроизводства) рабочей силы. С 1 января 2022 года МРОТ устанавливается на уровне 13 890 рублей, тогда как прожиточный минимум составляет 13 793 рублей для трудоспособного населения и 12 274 рублей для детей.

Начиная с 2000-го года анализ статистики бедности работающего населения показывает несущественное влияние МРОТ на формирование среднего уровня заработных плат работников. В 2008 году кратность превышения уровня МРОТ над средней заработной платой достигла своего максимального значения в 21,61 раза.

Такой же рост наблюдается в соотношении прожиточного минимума к МРОТ которое достигает 5,74 раза (рисунок 2.2.1). Такой разрыв указывает на преимущественно рыночный механизм регулирования заработных плат и не существенную роль государства, исключительно только в обеспечении минимальных социальных гарантий. Таким образом МРОТ в установлении среднего уровня заработных плат выполняет номинальную функцию и никакого влияния на установление рыночного равновесия по заработной плате не оказывает.

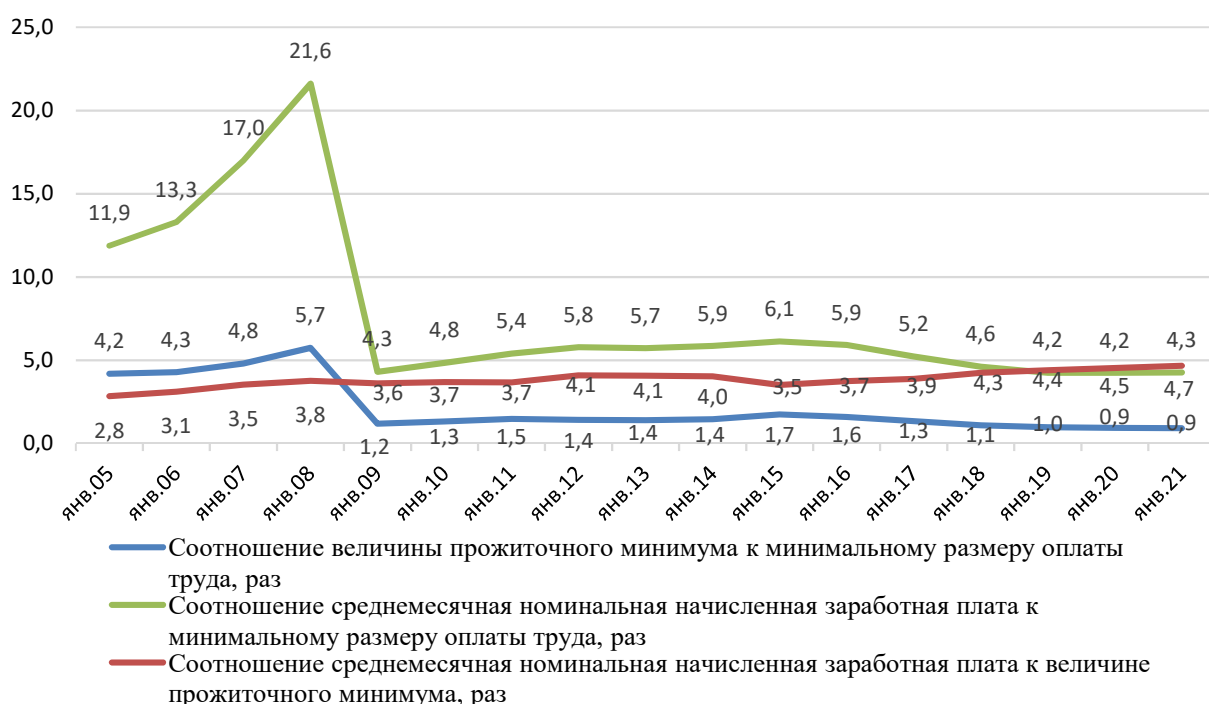


Рисунок 2.2.1 - Динамика показателей интенсивности оплаты труда работников организаций

Источник: разработано автором

На начало 2000-х годов отмечается существенная межотраслевая дифференциация в уровнях заработных плат с постепенной положительной динамикой к своему сокращению к 2021 году. Так, соотношение наиболее оплачиваемой отрасли промышленности — «добыча полезных ископаемых», к наименее оплачиваемой — «сельское, лесное хозяйство» в 2000 году составило 6-кратное превышение, 4,7-кратное превышение к «образованию», 4,4-кратное превышение к «здравоохране-

нию и социальным услугам» и т.п. [269]. В 2021 году отмечается уменьшение разрывов в уровне заработных плат: 2,7 раза — к «сельскому, лесному хозяйству», 2,4 раза — к «образованию», 2,0 раза к «здравоохранению и социальным услугам». Имеющаяся положительная динамика на конец 2021 года не решила проблему значительной межотраслевой разницы заработных плат работников организаций.

Таким образом, конкуренция на российском рынке труда имеет несовершенный характер из-за отсутствия прогрессирующей динамики своего развития. Номинальный рост заработной платы работников сопровождается сохранением в распределениях работников по 20 % группам по уровню их средних заработных плат, а интервальный диапазон высокооплачиваемых групп работников в 2015–2021 годах значительно растет [269].

Стабильная динамика по усилению несовершенной конкуренции на рынке труда подтверждается статистикой перераспределения в уровнях оплаты труда по группам работников, а значит, сохраняется социально-экономическая ситуация бедности работающего населения, характеризующаяся 4-х кратным превышением средней заработной платы над прожиточным минимумом, что не позволяет обеспечивать воспроизводства рабочей силы (рисунок 2.2.1).

Сохранение явления глубокой дифференциации в заработных платах работников подтверждается сохраняющейся динамикой разрыва между средними уровнями заработных плат 20 % групп работников.

Несовершенство конкуренции на рынке труда заключается в поведении работодателей, направленное на ущемление социальных интересов работника и его прав на достойный труд. А именно работодатели заинтересованы к минимизации своих затрат на производство за счет заработной платы работников. В результате равновесная цена труда дифференцируется по отношению к профессиональным рынкам и имеет кратное превосходство одних над другими. Сопутствующими обстоятельствами неэффективного воспроизводства рабочей силы выступают значительная межотраслевая, межрегиональная и межкорпоративная дифференциации рынка труда по заработной плате, по социальным гарантиям, по условиям труда.

Альтернативными индикаторами бедности работающего населения становятся показатели реальной и номинальной заработной платы. Эти показатели характеризуют уровень конкуренции на рынке труда. Если рост цен на товарном рынке становится основным фактором роста номинальной зарплаты, а увеличение производительности труда - главным фактором увеличения реальной заработной платы, то прослеживается закономерность в том, что рост реальной заработной платы непропорционален росту производительности труда. Эта же тенденция прослеживается в отношении показателей роста заработной платы и потребительских цен [272].

Начало проведения рыночных реформ отмечается гиперинфляционным ростом цен на товарных рынках и стремительным снижением производительности труда. Инфляционные процессы сопровождались стремительным ростом номинальных заработных плат работников со снижением ее реальной величины. «Производным от проблемы несовершенной конкуренции на рынке труда становятся вопросы реальных денежных доходов населения, проблемы бедности населения как основные факторы *воспроизводства рабочей силы*» [272].

Анализ статистики периода с 2000 года по 2020 год показал, что трудовая деятельность по найму является основным источником доходов населения. В 2000 году в структуре денежных доходов населения оплата труда составляла 62,8% и достигнув в 2008 году своего максимального значения 68,4 %. В 2020 году показатель денежных доходов составил 64,4 %. Одновременно с этим в 2000 году удельный вес расходов на оплату труда в структуре ВВП составил 40,2 % и до 2009 года имел тенденцию роста до 52,8 %, а после 2009 года тенденцию снижением до 47 % [269]. Таким образом, с высокой долей заработной платы в структуре ВВП нами отмечается что социально-трудовые отношения выполняют определяющую роль в системе российской рыночной экономики [272].

Отмечается устойчивый рост номинальной и реальной начисленной заработной платы [269]. С 2000 года по 2008 год в среднем рост номинальной заработной платы составил 129 %, а с 2009 года по 2020 год в среднем рост показателя составил

109 %. В то же время, в период с 2001 по 2006 года, отмечается динамика по снижению темпов индекса потребительских цен, снижение которого в среднем составило 1,6 % с проявлением неустойчивой тенденции в последующие периоды. Максимальное значение роста индекса в 2015 году составило 7,14 %, а максимальное значение снижения индекса в 2016 году составило 7,27 % [269].

С 2000 года по 2020 год рост производительности труда составил в среднем составлял 103,3 %. Средний рост удельных расходов на оплату труда в структуре ВВП составил 100,9 %. Средний рост реальной заработной платы составил 118,4 % [269]. Таким образом, в рассматриваемом периоде наблюдаются отставания роста показателей удельного веса оплаты труда от показателей роста производительности труда.

Рассматриваемая статистика показала, что современный российский рынок труда характеризуется устойчивым ростом номинальной и реальной заработной платы в абсолютном выражении. При этом наблюдается тенденция, в которой темпы снижения индексов потребительских цен значительно меньше темпов снижения уровней заработных плат. Однако здесь же отмечается опережающий темп роста производительности труда над расходами на оплату труда в ВВП. В этой связи нами наблюдаются скрытые ущемления прав работников на справедливую и достойную оплату труда. Одной из причин складывающейся ситуации на рынке труда выступают обстоятельства усиления несовершенной конкуренции, состоящей в адаптивном поведении работников к факту снижения рыночного уровня заработной платы. Конъюнктура рынка труда, которая предшествовала адаптивному поведению работников состояла в том, что высокий уровень межотраслевой дифференциации оплаты труда, а также имеющейся безработицы и других реалий российского рынка труда заставляет работников принимать условиями работодателей и соглашаться с ними.

Таким образом, адаптивное поведение работников, обуславливает несовершенную конкуренцию на рынке труда результатом которой становится снижение равновесного уровня заработной платы работников, что препятствует нормальным процессам *воспроизводства* рабочей силы.

К негативным социально-экономическим явлениям российского рынка труда, порождаемые несовершенной конкуренцией относятся задолженности и невыплаты заработной платы работникам. Последнее становится фактором воспроизводства рабочей силы. Обостряющим в проблеме оплаты труда в рыночных условиях хозяйствования становятся невыплаты заработной платы и задолженности по ней, что обуславливает несовершенное конкурентное поведение работодателей и работников на рынке труда и, соответственно, несовершенные конкурентные процессы. Особенно явно данная проблема проявилась в начале 90-х годов в период проведения рыночных реформ в стране [186; 299].

Статистика просроченной задолженности по заработной плате показывает положительную динамику по уменьшению в 6,2 раза в период с 2000 года, где составляла 31 690,1 млн. р. по 2005 год, где составляла 5 755,8 млн. руб. При этом в период 2005-2019 годов просроченная задолженность по заработной плате снизилась в 3,5 раза и составила 1 628,3 млн. р. Положительная динамика снижения задолженности по заработной плате подкрепляется положительной динамикой по соотношению последней к начисленной заработной плате, показатель которого снизился с 2,32 % в 2000 году до 0,01 % в 2020 году. При этом отмечается рост номинальной начисленной заработной платы в 2020 году по отношению к 2000 году в 19,5 раз [269].

В этой связи адаптационный характер конкурентное поведение работодателей и работников на рынке труда, в результате действия закона спроса и предложения труда снижает равновесный уровень заработной платы, а это влияет на *качество воспроизводства рабочей силы*. А именно: с одной стороны, под воздействием институционального фактора (экономического кризиса) образующиеся задолженности способствуют снижению уровня заработной платы работников, при этом все производственные факторы остаются неизменными, а значит, воспроизводство рабочей силы требует тех же материальных расходов. И с другой стороны, сами задолженности не позволяют своевременно воспроизводить рабочую силу, так как процессы физиологического, социального жизнеобеспечения человека требуют непрерывного протекания.

Дифференциации оплаты труда работников по *межотраслевому, межрегиональному и межпрофессиональному* признакам усиливает неравенство в распределениях оплаты труда работников. Последнее, выступая негативным социально-экономическим явлением российского рынка труда становится результатом несовершенного конкурентного поведения и фактором воспроизводства рабочей силы. Так, постсоветский рынок труда характеризуется динамикой углубления дифференциации оплаты труда работников высокооплачиваемых групп с низкооплачиваемыми группами [272]. «Пик неравенства достиг в 2001 году и составлял 40 % в разрыве средней заработной платы между 10 % группой высокооплачиваемых работников с 10 % низкооплачиваемых работников» [226].

Дифференциация оплаты труда обуславливается конкурентными процессами, а значит конкурентным поведением работников на рынке труда, которое сопровождается межрегиональным, межотраслевым, межпрофессиональным перемещением рабочей силы. Суть конкуренции заключается в том, что работники, приспособившись к условиям внешней среды, вынуждены (или стремятся) менять свое место работы, чтобы достичь желаемого уровня заработной платы или качества жизни. Такое поведение работников «раскручивает» конкуренцию на рынке труда и еще более способствует усилению дифференциации оплаты труда и усилению неравенства в распределении доходов. Исходя из этого отмечается, что конкурентные процессы на отечественном рынке труда носят несовершенный характер и нуждаются в государственном регулировании.

Несовершенного конкурентного поведения работодателей и работников становится причиной неравенства в распределении доходов работающего населения, которое приводит к *несбалансированному воспроизводству рабочей силы*. У тех работников, которые работают в регионах или в отраслях с высоким уровнем заработной платы возможности к воспроизводству своей и потенциальной рабочей силы выше и, напротив, у работников с низкой заработной платой — возможности ниже. В этой связи выделяются отрасли, регионы и профессии, которые наиболее востребованы и привлекательны для работающего населения, в которых воспроизводство рабочей силы происходит активнее [301].

«С 2001 года по 2021 год отмечается существенная вариация показателей средней заработной платы (таблица 2.2.1). Значение средней арифметической заработной платы превосходят значения медианной заработной платы в 1,35 раза с сохраняющейся тенденцией. В 2011 году значение модальной заработной платы составляло 5,2-ое кратное отставание с дальнейшей положительной динамикой. В 2021 году данный показатель составлял 2-х кратное отставание от средней заработной платы. Таким образом, обозначается положительный рост модальной заработной платы в 2011 году от 4 501 рублей в месяц к 2021 году с ростом в 6,1 раза, что демонстрирует сокращение разрывов в дифференциации заработных плат работников» [226].

Таблица 2.2.1 - Обобщающие показатели номинальной начисленной заработной платы

Наименование показателей	янв.11	янв.13	янв.15	янв.17	янв.19	янв.21
Средняя заработная плата	22334	29453	33800	38900	47657	54438
Медианное значение заработной платы	16043	21268	24868	28345	34335	40245
Модальное значение заработной платы	4501	5577	17479	17630	23510	27639

Источник: разработано автором

Отраслевая дифференциация заработных плат показывает, что с 2000 года по 2020 год снижаются темпы прироста заработных плат по отраслям экономики с 22 % до 31 %. Отмечаемая тенденция по опережению темпов роста средних заработных плат в наименее оплачиваемых отраслях экономики над наиболее оплачиваемых способствует снижению отраслевой дифференциации оплаты труда. Выбранный способ сокращения разрывов в отраслевых оплатах труда дает положительные результаты. К концу 2020 года среднее отклонение в заработных платах между наиболее высокооплачиваемой отраслью и наименее оплачиваемой составило 2-х кратное превышение, тогда как в 2000 году этот разрыв составлял 3,5 раза, а по отдельным отраслям разрыв составлял 6-кратного превосходства [269, 225].

Дифференциация заработных плат по формам собственности показывает, что

с 2000 года по 2020 год снижаются темпы прироста заработных плат с 16 % до 31 % по организациям всех форм собственности [269]. Статистический анализ показывает, что среднее отклонение заработных платах в 1,8 раза в 2020 году было в организациях с совместными (российской и иностранной) формами собственности как наиболее высокооплачиваемых, тогда как в 2000 году разрыв составил 2,3 раза, при этом по отдельным формам собственности разрыв достигал 3,2-кратного превосходства.

Дифференциация заработных плат по категориям персонала показывает, что с 2004 года по 2019 год снижаются темпы прироста заработных плат по категории специалисты на 32% и растут темпы прироста заработных плат по категориям руководители на 5 %, другие служащие на 74 %, рабочие на 8 % [269].

Дифференциация уровней заработных плат по занятиям показывает, что с 2005 года по 2019 год снижаются темпы прироста заработных плат по всех профессиям и специальностям в диапазоне с 13 % до 28 % [269]. Также отмечается динамика по снижению темпов прироста заработных плат и степени их дифференциации по занятиям [269].

Дифференциация заработных плат по трудовому стажу по последнему месту работы показывает, что с 2005 года по 2019 год снижаются темпы прироста заработных плат по всем группам работников с 23 % до 35 % [269]. Одновременно снижается степень дифференциации заработных плат по трудовому стажу работников по последнему месту работы [269]. Таким образом, по всем группам работников отмечается динамика снижения темпов прироста уровня заработных плат и отмечается динамика снижения степени дифференциации заработных плат по группам работников с трудовым стажем по последнему месту работы до 20 лет. А также динамика по увеличению степени дифференциации заработных плат по группам работников с трудовым стажем по последнему месту работы свыше 20 лет. Несовершенство конкуренции на российском рынке труда состоит в том, что для организаций утрачивается ценность в работниках, чей трудовой стаж составляет в этой организации свыше 20 лет, а приобретается ценность в работниках, чей трудовой

стаж в организации составляет от 10 до 15 лет. Во многом это связано с реализацией активной кадровой политики организаций, которая направлена на приумножение своих корпоративных знаний, в том числе за счет внешних источников, вливаний извне квалифицированной рабочей силы.

Различия в зарплатах по регионам Российской Федерации показывают, что с 2000 года до 2020 год темпы роста заработной платы во всех регионах снизились с 23 % до 28 % [269]. Одновременно увеличивается степень дифференциации заработных плат по регионам [269]. Несбалансированность по регионам снижение темпов роста заработных плат, которое сохраняет свою стабильную тенденцию по всем регионам в конечном итоге приводит к усилению межрегиональной дифференциации заработных плат. При этом разница между максимальными и минимальными значениями достигает 89 %. Причиной этому выступает межрегиональная миграция рабочей силы, а также несбалансированное межрегиональное рассредоточения производственных мощностей, а также влияния других факторов, что в содержательном смысле определяет влияние несовершенной конкуренции на рынок труда, и на котором возникает в одних регионах дефицит рабочей силы или в других регионах избыток рабочей силы. Межрегиональная несбалансированность в распределении рабочей силы по ее количественно-качественному составу приводит к усилению дифференциации в оплатах труда работников.

Несовершенное конкурентное поведение работодателей работников состоит в том, что на неквалифицированных рабочих местах задействованы работники, имеющие высокую квалификацию, для удержания которых работодатель увеличивает уровень оплаты труда. При этом для оправдания повышенных расходов работодатель также увеличивает и интенсивность труда этих работников вследствие снижения численности персонала. Результатом несовершенной конкуренции становится снижение профессионально-квалификационного уровня труда.

Таким образом, результатом проявления несовершенной конкуренции на рынке труда становится неравенство в распределении оплаты труда работников. «*Адаптивное* поведение работодателей и работников, обусловленное стремлением работников к высокой заработной плате и стремление работодателей к низкой

оплате труда, в конечном итоге приводит к глубокой межрегиональной, межотраслевой и межпрофессиональной дифференциации заработных плат» [29]. Результатом происходящего становятся обстоятельства, в которых работники имеющие различные уровни оплаты труда имеют различные возможности в воспроизводстве своей и потенциальной (в т.ч. в воспитании детей, их обучении) рабочей силы [225].

Процессы дискриминации работников по оплате труда становится негативным социально-экономическим явлением российского рынка труда и по существу становятся с одной стороны результатом несовершенного конкурентного поведения, а с другой стороны фактор воспроизводства рабочей силы [225]. Так, введение минимального размера оплаты труда ст. 133 ТК РФ и право региональных властей устанавливать МРОТ по региону не ниже установленного федерального уровня ставит работников в неравное положение. С введением данной нормы возникают ситуации, когда «в одном и том же регионе сотруднику бюджетной организации (например, федерального вуза) государство гарантирует зарплату в 7500 р. (данные на 1 июля 2016 г., сумма является федеральным МРОТ), а другому — уборщику помещения, работающему на условиях наемного труда в организации, зарегистрированной в данном субъекте — 10 251 р. (сумма является региональным МРОТ) [129].

Дискриминирующим элементом на российском рынке труда выступает нормируемая величина МРОТ. Одной из сторон целевого назначения МРОТ является ее воспроизводственная функция в условиях рыночных отношений с несовершенной конкуренцией. При нормировании МРОТ на уровне прожиточного минимума возникает ситуация, когда работник не располагает данной суммой в полном объеме, так как ему приходится уплачивать НДФЛ. Таким образом МРОТ в номинальной оценке предоставляет работнику прожиточный минимум, а в реальной оценке не обеспечивает им на величину подоходного налога физических лиц [153].

Несовершенство в применении механизма МРОТ в государственном регулировании рынка труда приводит к *распространению несовершенной конкуренции* на рынке труда. «А не добросовестность работодателей в отношении соблюдения требований МРОТ с одновременной реализацией стратегии минимизации издержек на

оплату труда стимулирует их к поиску множества решений, которые в конечном итоге приводят к дискриминации работников в оплате труда» [79].

«Имеющееся до 2018 года отставание МРОТ и прожиточного минимума от средней заработной платы закрепляет на институциональном уровне дискриминационный механизм, в котором достаток работника и его семьи определяется его отраслевой или профессиональной занятостью, а также территориальной занятостью» [269, 79].

Альтернативным признаком дискриминации труда становится привлекательность для работников рабочих мест с тяжелыми, опасными и вредными условиями труда, так как предполагают повышенный размер оплаты [1]. Причем работника больше интересует размер денежных средств (в абсолютной величине), которые он может израсходовать на текущее потребление. Работодатель, стремясь к уменьшению своих издержек в производстве, пытается сократить расходы на охрану труда. Хотя и имеются минимальные ограничения по данным расходам, это 0,2 % от общих затрат на производство продукции согласно статье 226 ТК РФ, работодатели, учитывая данную норму, обходясь ее минимальными размерами, выплачивают работникам компенсационные выплаты в виде доплат и надбавок. Работники, получая ежемесячное вознаграждение, воспринимают его целостно, исходя из своих потребительских предпочтений [368].

«И очевидным становится выделение другого способа конкурентной борьбы между работниками — снижение притязаний относительно рабочего места. Применение данного способа конкуренции имело негативным последствием поддержание понижительных тенденций на рынке труда, что естественно тормозило развитие конкуренции на нем» [29].

Так, статистика динамики численности работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, показывает ежегодный рост числа таких работников в среднем в 103 %, а занятых на тяжелых работах — рост в 107 %. При этом статистика численности работников по рассматриваемым отраслям показывает ежегодное сокращение в 98 % [269].

Анализ соотношения уровня заработной платы и прожиточного минимума

показал, что существующая система доплат и надбавок значительно увеличивает уровень заработных плат. В частности, по деятельности «добыча полезных ископаемых», такое среднегодовое увеличение за рассматриваемый период с 2000-2017 годов (статистика имеется по 2017 год) составило 3 раза к прожиточному минимуму [269].

«Несовершенное конкурентное поведение работников выстраивается на дискриминационных механизмах, тем что работники, адаптируясь к внешним условиям, таким как отраслевые уровни заработных плат, выбирают высокооплачиваемые сферы деятельности, рабочие места и востребованные профессии в ущерб своим интересам [272]. В свою очередь конкурентное поведение работодателей характеризуется стремлением последних к сокращению издержек труда за счет привлечения высокопрофессионального и высококвалифицированного персонала с одновременным сокращением численности работников. Описываемое конкурентное поведение работодателей и работников, приводит к дефициту или избытку рабочей силы и как следствие к *несбалансированному воспроизводству рабочей силы*.

«К негативным социально-экономическим явлениям российского рынка труда относятся теневые формы оплаты труда, и теньевая занятость результатом которых становится несовершенное конкурентное поведение и которые выступают факторами воспроизводства рабочей силы» [355]. «Теньевая оплата труда в России появилась в период проведения реформ 90-х годов. В последние годы активизировалась работа по легализации теньевой заработной платы как на общегосударственном, так и на региональном уровнях. В 2007 г., по мнению специалистов, теньевая оплата труда составляла в России от 20 (ФНС) до 40 % (независимые эксперты) от общего числа в настоящее время по результатам исследований Центра социально-политического мониторинга РАНХиГС выявлено, что только 60,1 % компаний не используют «конвертные» зарплаты, а ... доля «серых» зарплат сегодня достигает почти 50 %. Ситуация с теньевой заработной платой присуща всем регионам России» [80; 93].

Смещение занятости в сторону самозанятости отмечается в исследованиях

Г.Г.Руденко «Заемный труд, так и не признанный в официальном статусе, наращивает масштабы применения в нашей стране... Увеличивается занятость в сфере услуг, за 2018 г на 14 %, в сфере аутсорсинга бизнес процессов на 15 %, по предоставлению заемного труда на 12,7 %, услуг по подбору персонала 7,4 %» [397]. Исследователь делает вывод о «преобладании механизмов самонастройки рынка труда над инструментами государственного его регулирования и отмечает несовершенство этого механизма в том, что практика оформления офисных работников в качестве самозанятых носила псевдохарактер, а регулятору пришлось наложить несколько штрафов и инициировать поправки к закону» [79].

Другими особенностями неформальной занятости по мнению О.В.Забелена выступает слабая привязка к рабочему месту, тем самым косвенно подтверждает несовершенство конкуренции в социально трудовых отношениях [136].

Влияние неустойчивой и не стабильной занятости как формы прекаризации труда на воспроизводство рабочей силы отмечается исследователем В.Н.Бобковым В рамках диссертационного исследования суть данной связи объясняется несовершенной конкуренцией, где «явление неустойчивой и не стабильной занятости для работников ... носит принудительный, вынужденный для работника характер, представляет собой процесс ослабления их защищенности и стабильности...» [46, 42, 2].

Исследователи отмечают, что неустойчивая занятость «более широко проявляется там, где наблюдается низкая конкурентоспособность рабочей силы» [44, с. 11, 55]. Таким образом нестабильная занятость становится ответом на низкое качество рабочей силы, а также на адаптивное поведение работников и на агрессивное поведение работодателей. Распространение нестабильной занятости на рынке труда связано с ущемлением социальных прав и гарантий работников, т.е. с проявлением несовершенной конкуренции.

Адаптационного поведения работодателей и работников становится причиной к распространению теневых форм оплаты труда. С одной стороны, работники вынуждены принимать работу с теневой оплатой, так как альтернатива этому для них является безработица, а с другой стороны работодатели, экономя на налоговых

и социальных отчислениях практикуют теневую оплату труда, тем самым минимизируют свои расходы стремятся сохранить свой бизнес в условиях кризиса [225].

Во всех случаях распространение теневых форм оплаты труда работников ущемляет их социально-экономические права и гарантии. «Именно статус работника с низкой официальной заработной платой освобождает работодателя от затрат, связанных с воспроизводством его рабочей силы, которые он перекладывает на его плечи» [80].

Статистика с 2000 года по 2020 год характеризуется неустойчивой и несущественной динамикой роста официальной оплаты труда, который составил 107 % [269]. С 2003 года по 2020 год отмечается на 33 % рост занятости в неформальной экономике [269]. «Со снижением в 2005-2007 годах численности населения в неформальной экономике отмечается рост теневых оплат, а со снижением в 2016-2018 годах теневых оплат отмечается ростом занятости в неформальной экономике» [225].

«Явление теневой оплаты труда и теневой занятости являются следствием проявления несовершенной конкуренции на рынке труда» [225]. Адаптационное поведение работодателей и работников, способствующее распространению данных явлений, приводит к недополучению денежных средств бюджетов всех уровней и фондов социального страхования. Это становится причиной несбалансированного воспроизводства рабочей силы. Для обеспечения средствами к жизнедеятельности или для повышения своего уровня дохода работники вынуждены вступать в конкуренцию друг с другом за рабочие места или заработную плату в теневом секторе экономики. Данные условия рынка труда ущемляют социальные права и гарантии работников в пенсионном, социальном, медицинском обеспечении.

К негативным социально-экономическим явлениям российского рынка труда относится нелегальная миграция, которая также становится следствием несовершенного конкурентного поведения и выступает фактор воспроизводства рабочей силы [275]. В разные годы постсоветского периода нелегальная миграция составляла от 70 % до 90 % от трудовых мигрантов. В начале 2000-х годов легальная миграция составляла 5-10 %, а после либерализации режима регистрации мигрантов

в 2007 году доля легальных мигрантов возросла до 20 %. «Нелегальная внешняя миграция... оказывая неконтролируемое и нерегулируемое давление на рынок труда, делает невозможной честную конкуренцию между работниками. За счет более низкой стоимости труда, даже по сравнению с легальными иностранными работниками, и более жесткой эксплуатации, экономии на налогах работодатель, использующий труд нелегальных мигрантов, всегда выигрывает в конкурентной борьбе с законопослушными предпринимателями» [121, 486].

Статистика трудовой миграции рабочей силы на рынке труда за период с 2000-2020 годов показала, что иммиграционные потоки рабочей силы превышают эмиграционные потоки в 4,7 раза в 2000 году и в 25,3 раз в 2020 году. Отмечается снижение иммиграции рабочей силы в 2015 году на 41 % по сравнению с 2014 годом с последующим сохранением численности иммигрантов.

Несовершенство конкуренции состоит в том, что основная масса трудовых эмигрантов — российских граждан — представлена высококлассными специалистами, тогда как основная масса трудовой иммиграции — иностранных граждан — представлена низкоквалифицированным персоналом. Отсюда у отечественного работодателя возникают предпосылки для снижения уровня заработной платы путем привлечения к работам трудовых мигрантов или замены ушедшего высококвалифицированного персонала менее квалифицированным со снижением уровня оплаты труда. Российские работники, вступающие в конкуренцию с иммигрантами за рабочие места, вынуждены в этой борьбе уступить, т.к. уровень заработной платы не позволяет им обеспечить приемлемый уровень жизни и *воспроизводства рабочей силы*, или, напротив, согласиться на более низкую заработную плату, тем самым, *не обеспечивая простого или расширенного воспроизводства рабочей силы*.

К негативному социально-экономическому явлению российского рынка труда относится нерегулируемая межрегиональная миграция, которая выступает следствием несовершенного конкурентного поведения и выступает фактор воспроизводства рабочей силы [225]. Статистика межрегиональной миграции рабочей силы наблюдается с 2005 года, где рост региональной эмиграции составил 304 % и региональной иммиграции — 242 %. Динамика межрегиональной миграции носит

неустойчивый характер с диапазоном роста от 90 % до 157 % в различные периоды. Наиболее привлекательными по уровню заработных плат являются Центральный, Северо-Западный, Уральский и Дальневосточный федеральные округа. Наименее привлекательными регионами для трудовой миграции являются Северо-Кавказский, Южный и Приволжский федеральные округа [269].

Анализ зависимости миграционных потоков, а также уровней валовых продуктов и заработных плат показал, что для мобильной группы работников, способных принять решение о смене места работы и места жительства в пользу повышения своего достатка и уровня жизни, наиболее привлекательными регионами Российской Федерации становятся: Центральный, Северо-Западный, Уральский, Дальневосточный федеральные округа и наименее привлекательными — Южный, Северо-Кавказский, Приволжский, Сибирский федеральные округа [269].

В этой связи дифференциация оплаты труда работников в зависимости от региона его нахождения оказывает существенное влияние на конкурентное поведение субъектов социально-трудовых отношений, что отражается на трудовой межрегиональной миграции рабочей силы. Работники приспосабливаются к условиям отечественного рынка труда и принимают решения о смене территориального расположения своей работы, т.к. уровень их заработной платы может существенно измениться от 1,5 до 2 раз. Адаптационный характер конкурентного поведения работников становится проявлением несовершенной конкуренции, где в различных регионах труд, схожий по занятию и профессионально-квалификационным признакам, оценивается по-разному с существенным разрывом. Это отражается на уровне жизни работников и их возможности содержать семью и воспитывать детей. Последнее, в свою очередь, приводит к *несбалансированности в воспроизводстве рабочей силы* по территориальному признаку на отечественном рынке труда.

К негативным социально-экономическим явлениям российского рынка труда относятся современные формы эксплуатации труда работников, такие как работа за пределами допустимого рабочего времени и без соответствующей оплаты труда. Последнее является результатом несовершенного конкурентного поведения и ста-

новится фактором воспроизводства рабочей силы [263]. Традиционно сложившиеся понятийные представления об эксплуатации труда обоснованы в трудах К. Маркса, где «эксплуатация — это безвозмездное присвоение прибавочного продукта одних людей другими, ... эксплуатация выражает характер господствующих отношений собственности и вытекает из неравного доступа различных агентов к средствам производства» [107].

Д.В.Робинсон раскрывает причины эксплуатации труда работников и видит их в доминировании несовершенных конкурентных условий. Нарушение взаимовыгодной основы рыночных переговоров между работниками и работодателями приводит к тому, что «заработная плата меньше предельного продукта труда, выражаемого в его продажной цене». Поэтому работники получают меньше продукта своего труда, чем они производят. Д.В.Робинсон отмечает, что эксплуатационные факторы усиливаются с образованием крупных объединений и корпораций. Таким образом, по ее мнению, эксплуатационная природа труда определяется условиями рынка труда и механизмом установления равновесной цены труда. И если в этот механизм не заложены принципы взаимовыгодного обмена, то социально-трудовые отношения описываются эксплуатацией труда, а «значит несовершенство рынка труда способствует эксплуатации» [514].

«Переход к информационному обществу генерирует появление новых форм эксплуатации труда. С.А.Афанасьевым рассматривается дефиницией понятия «эксплуатация» процесс отчуждения, в отличие от предлагаемой К.Марксом — процесс «присвоения» [262].

Статистика с 2005 года по 2020 год переработанного и оплаченного рабочего времени показала стабильность показателей в интервале 6,5 – 11,4 % от расчетного нормативного рабочего времени. При этом рост фактически отработанного рабочего времени с оплатой труда, где рост данного показателя начиная с 2005 года по 2020 год составил 101,5 %, отмечается неустойчивая динамика по снижению переработанного рабочего времени, где снижение показателя с 2005 года по 2020 год составило 66,6 % [269, 225].

Рассматриваемый период показал, что доля переработок в структуре отработанного рабочего времени остается постоянной, исключение составил 2020 год, в котором снижение составило 37 %. «При этом нормативный фонд рабочего времени и фактически отработанное рабочее время имеют схожую динамику роста в 104,6 % и 101,5 %. В этой связи на российском рынке труда актуализируется вопрос о росте переработок в структуре фактически отработанного рабочего времени, и которые остаются не оплаченными работодателем» [226]. Особенно остро данная проблема возникает в отношении работников относящихся к категориям «служащих», «специалистов» и «руководителей», чей труд не имеет материально-вещественной основы и не поддается количественному измерению.

Такая форма скрытой занятости и эксплуатации работников негативным образом отражается на конкуренции и, следовательно, на конъюнктуре отечественного рынка труда, снижая совокупный спрос на труд, что увеличивает безработицу по отдельным профессиям и специальностям.

Нами заключается, что «не совершенность конкуренции на российском рынке труда проявляет себя с одной стороны в том, что работники по собственной инициативе вынуждены работать за пределами рабочего времени, так как это становится неформальным условием их приема в организацию. С другой стороны, работодатель, пользуясь такой неформальной культурой организации работы как собственная инициатива работника задерживаться на работе или выходить на работу в выходные и праздничные дни, не оплачивает переработки тем самым экономит на затратах оплаты труда и экономит на рабочей силе, не нанимая дополнительных работников. Данная форма эксплуатации оказывает влияние на ценообразование труда, а именно снижая уровень заработных плат на рынке труда» [225]. Так, в 2020 году количество вакансий составляло 1 388,7 тыс. чел. или 4,2 % вакансий от среднесписочной численности, в 2018 году — 967,7 тыс. чел. или 2,9 % вакансий от списочной численности. Остается неясным объем скрытых потребностей организации в рабочей силе, которые покрываются за счет неформальных переработок.

Среднегодовая численность работников в 2005 году составила 66 792 тыс.

чел., это меньше расчетного норматива численности на 6 977 тыс. человек, а расчетный показатель экономии рабочей силы или эксплуатации труда в современном понимании составил 8,9 %. В 2020 году среднегодовая численность работников составила 69 550 тыс. чел., это меньше расчетного норматива численности на 4 518 тыс. человек, а показатель экономии рабочей силы составил 6,1 %. На диаграмме по использованию рабочей силы отражена тенденция к занижению организациями численности работников, за исключением 2020 года, где этот показатель снижается.

Динамика использования рабочей силы показывает неустойчивый рост расчетной нормативной и фактической среднегодовой численности на начало 2005 года и на конец 2020 года, который составил 101 % и 104,1 % соответственно. Нами отмечается тенденция к сохранению динамики экономии рабочей силы или современной эксплуатации труда работников организациями, где рост показателя отклонения среднегодовой численности от расчетно-нормативной в 2019 году к 2005 году составил 104,3 % и снижение данного показателя в 2020 году к 2005 году составило 68,6 % [269]. Таким образом, на российском рынке труда получает распространение практика широкого использования рабочей силы за пределами нормального рабочего времени.

«Адаптивное поведение работодателей и работников становится основной причиной сохраняющейся тенденции к использованию рабочей силы за пределами установленной законодательством нормативной продолжительности рабочего времени» [226]. «Данные обстоятельства в том числе формируют несовершенную конкуренцию на российском рынке труда, а отсутствие официальной статистики, делает невозможным исследование — это явления рынка труда и проведения его количественного анализа» [226]. «Поведение работодателей, направленное на отчуждение свободного времени у работников, которым они могли бы располагать и использовать для отдыха и восстановления своей работоспособности, воспитания детей и для других жизненных надобностей *не обеспечивает воспроизводство рабочей силы*» [226]. А неоплата работодателем отработанного рабочего времени работ-

ников с верх нормативного, в том числе по собственной инициативе работника приводит к *снижению качества воспроизводства рабочей силы*.

Вторая группа негативных явлений рынка труда обуславливает несовершенные конкурентные условия нахождения работников и работодателей, которые негативно отражаются на воспроизводстве рабочей силы. Дефицит кадров, определяемый превышением спроса на труд его предложением в качественно-количественных аспектах формирует несовершенные конкурентные условия, которые негативно влияют на воспроизводство рабочей силы.

Реализуемая активная государственная политика занятости населения и открытая кадровая политика организаций не способствуют достижению удовлетворенности спроса на труд со стороны работодателей. «Современный отечественный рынок труда характеризуется дефицитом рабочей силы в качественном аспекте» [96]. Рынок труда характеризуется превышением спроса над предложением труда, что формирует несовершенную конкурентную ситуацию на рынке труда, в которой работникам предъявляются завышенные требования к качеству их рабочей силы. Это приводит к сдвигу самого спроса на труд, т.к., с одной стороны, работодатель вынужден оплачивать труд работников по завышенной цене труда, а с другой стороны, работодатель, привлекая на рабочие места не требующих высокой квалификации от работников, не в полном объеме способен реализовать трудовой потенциал этих работников [178].

Оценочная статистика оборачиваемости рабочей силы с 2000 года по 2020 год в различных отраслях экономики показал, что отраслевые рынки труда не характеризуются однотипными конкурентными ситуациями. Нетипичность конкурентных ситуаций на отраслевых рынках труда, характеризующаяся высокими показателями динамики по приему и выбытию рабочей силы предполагает перераспределение рабочей силы из одного отраслевого рынка труда в другой рынок или переход части рабочей силы на самозанятость с организацией индивидуального предпринимательства. Причем сектор неформальной занятости превосходит занятость не по найму в среднем в 2,7 раза [269]. В связи с чем, как показывают диа-

граммы анализа оборачиваемости рабочей силы, по всем видам экономической деятельности отмечается рост потребностей организаций в рабочей силе, и, конечно, в высококвалифицированной, которая все больше предпочитает трудиться не по найму или в неформальном секторе экономики.

Анализ статистики динамики структурных сдвигов по уровню подготовки рабочей силы за период с 2000 по 2020 годов показал рост выпуска из образовательных учреждений бакалавров — в 147 %, снижение выпуска специалистов среднего звена — в 97 %, снижение выпуска квалифицированных рабочих и служащих — в 19 %. Одновременно с этим отмечается рост занятости специалистов с высшим образованием — в 148 %, рост занятости квалифицированных рабочих — в 191 % [269]. То есть отмечается опережающий рост выпуска над занятостью специалистов с высшим образованием, а наличие роста занятости среди квалифицированных рабочих с одновременным снижением их выпуска косвенно указывает на то, что часть рабочей силы работает не в соответствии с полученным образованием. А значит, часть рабочей силы, имеющая высшее образование, занята на работах, не требующих такового (на рабочих должностях). Это подтверждается динамикой уровня безработицы, которая снизилась в 96 % среди специалистов с высшим образованием и возросла в 205 % среди специалистов со средним образованием.

Таким образом, работодатели, стремившиеся принять на работу высококвалифицированных работников с большим трудовым потенциалом, проводя отбор рабочей силы на рынке труда, принимают лучшую рабочую силу, в том числе на рабочие места, которые не требуются высокого образовательного или профессионально-квалификационного уровня. Отметим, что при этом работодатель идет на повышение уровня оплаты труда отдельным специалистам и рабочим, что приводит к структурным сдвигам на отечественном рынке труда и возникает дефицит кадров, представляющийся незакрытыми вакансиями организаций.

Дефицит рабочей силы, порождающий несовершенные конкурентные условия нахождения работодателей и работников на российском рынке труда, приводит к *структурным сдвигам в воспроизводстве рабочей силы*. «В условиях дефицита на рынке труда формируются завышенные требования к рабочей силе со стороны

работодателей в отношении ее профессионально-квалификационных, личностных и физиологических характеристик, что сопровождается изменениями спроса по категориям и отдельным группам работников в сторону его снижения или увеличения» [226]. Результатом чего становится спроса на труд по качественной составляющей рабочей силы и завышение заработных плат по отдельным группам работников.

В сложившейся ситуации конкуренция среди работодателей и работников действительно усиливается, но одновременно и сужается до круга определённых лиц, имеющих соответствующие предъявляемым требованиям профессионально-квалификационные и личностные характеристики. Из-за этого внешнего привлечения сотрудников для решения проблем с воспроизводством рабочей силы может способствовать усилению несовершенных условий на рынке труда, которые проявляются в том, что большое количество кандидатов априори находятся вне зоны функционирования данного рынка и по определённым причинам не рассматриваются работодателями. Тогда как многие соискатели могут обладать требуемым трудовым потенциалом, который в силу объективных причин не был ими еще реализован.

Анализ статистики оборачиваемости рабочей силы с 2000 года по 2018 год по всем видам экономической деятельности выявил, что независимо от показателей по приему и выбытию персонала организаций и независимо от занятости рабочей силы динамика численности вакантных рабочих мест имеет тенденцию неустойчивого роста. Это объясняется завышенными профессионально-квалификационными требованиями работодателей к кандидатам. По этой причине вакансий в организациях останутся незаполненными или актуальными по причине неудовлетворенности качеством рабочей силы.

Вторым производным «дефициту кадров», негативным явлением рынка труда выступает прекаризация труда, порождаемая нестабильностью социально-трудовых отношений. Возникает целый класс наемных работников — *прекариат*, занятость которых характеризуется неустойчивостью, неимением гарантий и защищенности, отсутствием профессиональной самоидентификации и отсутствием, не

всегда, гражданских, политических и экономических прав.

Третьим, производным от «дефицита кадров», негативным явлением социально-трудовых отношений становится моббинг персонала. «Проявление моббинг-действий является одной из острых проблем внутрифирменной конкуренции, порождающей отток высококвалифицированных кадров и снижение производительности труда на рабочем месте» [358].

Четвертым, производным «дефициту кадров», негативным явлением рынка труда становится «текучка кадров». С переходом к рыночной экономике значительно изменилось социально-экономическое содержание этого понятия, которое исследуется во взаимосвязи с термином «конкурентоспособность» на внутреннем рынке труда. Любой работодатель стремится к росту эффективности труда своего персонала, но и работодатель не в состоянии удовлетворить все потребности человека в трудовой деятельности. В связи с чем возникает факт текучести кадров, но при рациональном распределении и использовании трудового потенциала работников организации такой показатель будет стремиться к своему нормативному значению [39].

Текучесть кадров способствует усилению несовершенной конкуренции, формируя постоянный состав соискателей, которые находятся в поле зрения потенциальных работодателей и которые уже заведомо не могут отвечать их требованиям. Постоянный состав соискателей на рынке труда характеризуется среднестатистическими профессионально-квалификационными характеристиками, которые оказываются не востребованы работодателем. Он вынужден из постоянного состава соискателей искать свежих. В связи с чем возникает эффект дефицита кадров в том, что те соискатели, которые находятся на рынке труда, не удовлетворяют требованиям работодателя — неконкурентоспособные, а те соискатели, которые не составляют «текучесть кадров», находятся на рынке труда краткосрочный промежуток времени, так как сразу востребованы работодателем.

Анализ за период с 2000 по 2020 годов по видам экономической деятельности показал, что средний уровень текучести кадров в 2020 году составил 22,2 %, а рост текучести кадров составил в 107,4 % [269].

Пятым, производным «дефициту кадров», негативным явлением рынка труда становится «старение кадров», как одна из проблем социально-трудовых отношений, которая охватывает все отраслевые и профессиональные сферы деятельности. Проблема берет свое начало с момента становления рыночных отношений в России и с течением времени становится еще острее. Наиболее остро данная проблема проявляет себя в сельскохозяйственной отрасли [124], в сфере образования, особенно в высшей школе [105]. А при бездействии государства в решении данного вопроса следующей проблемой высшей школы может стать, в связи с естественной природой человека, «обескровливание» высшей школы.

Проблема старения кадров на сегодняшний день становится наиболее острой в сфере образования и в меньшей мере в медицине, так как в этих областях профессиональной деятельности подготовка кадров занимает более 10 лет. Но это несколько не говорит о том, что производственная сфера не столкнется с этой проблемой в ближайшем будущем. «По данным Росстата, если в среднем высококвалифицированным специалистам для выхода на пик квалификации требуется стаж работы в 5-10 лет, то специалистам инженерного профиля — не менее 15 лет. Из этого следует, что для обеспечения производства качественной рабочей силой предприятиям необходимо практиковать долгосрочные трудовые отношения» [178].

Анализ статистики занятости работников по возрастным группам за период с 2000 по 2020 годов показал, что средний возраст занятых вырос в 106 % и составил в 2020 г. 41,6 лет. Анализ возрастной структуры занятости показал, что по всем видам экономической деятельности отмечается «старение кадров», за исключением деятельности гостиниц и ресторанов и деятельности в области финансов и страхования. Одновременно с увеличением среднего возраста занятых в 106 % наблюдается увеличение среднего возраста безработных в 105 %. Причем в структуре безработных возрастная группа «молодых специалистов» (20-29 лет) составляет наибольшую долю [269].

Устойчивая динамика роста занятого населения в среднем возрасте указывает на стремление работодателей к минимизации издержек производства, в том

числе и за счет привлечения высококвалифицированного персонала и как производным экономии на рабочей силе. Именно такой персонал способен работать в режиме многозадачности и многофункциональности, выполнять значительный объем работы. Таким образом, несовершенные конкурентные условия формируются стремлениями работодателей к сокращению расходов на персонал, что приводит к *структурным сдвигам* в процессе воспроизводстве рабочей силы.

Избыток кадров формирует несовершенные конкурентные условия, которые негативно влияют на воспроизводство рабочей силы. Дефицита и избытка кадров как противоположные и связанные друг другом процессы образуются как со стороны работодателей, т.е. спроса на труд, так и со стороны работников, т.е. предложения труда. Функциональность взаимосвязей рассматриваемых явлений заключается в том в условиях несовершенной конкуренции заключается в том, что «наличие дефицита рабочей силы со стороны спроса на труд в высококвалифицированном персонале сопровождается избытком неквалифицированной рабочей силы со стороны предложения труда» [96].

Избыток рабочей силы на рынке труда связан с не востребованностью его качественных характеристик. В связи с этим несовершенная конкурентная ситуация состоит в том, что работники в своей массе обладают теми качествами рабочей силы, которые не соответствуют требованиям работодателей, при этом основная часть работников остается занятой на предприятиях. Это приводит к сдвигу предложения труда, т.к., с одной стороны, работодатель не спешит высвободить излишний персонал в связи с тем, что обременен институциональными механизмами — трудовым кодексом и предусмотренной в нем процедурой сокращения персонала, а также ожиданиями перемен на общем рынке, — и с другой стороны, работодатель оплачивает труд таких работников по заниженной цене труда. Таким образом, избыток кадров формируется не с позиций количественного аспекта рынка труда и сосредотачивается не среди безработной части населения, а в качественном аспекте, среди работающего населения с низкооплачиваемым трудом. В этом состоит не совершенность конкурентной ситуации отечественного рынка труда.

Так, статистикой показателей конъюнктуры рынка труда за период с 2002 по

2020 годов отмечается положительная динамика по уменьшению неравенства в распределении заработных плат в 89%, по росту занятости населения в 110%, по снижению безработицы в 75%, по увеличению числа вакантных мест в организациях в 240%. Также отмечается отрицательная динамика по увеличению занятости в неформальном секторе экономики в 131%, по увеличению текучести кадров в 96% [269]. Таким образом на рынке труда избыток носит скрытый характер и формируется не в составе безработной рабочей силы, а в составе занятых работников в неформальном секторе экономики.

Несовершенство конкуренции состоит в том, что организациями в отношении работников и соискателей предъявляются завышенные требования к рабочей силе в выполнении разнопрофильной работы и к совмещению в выполнении широкого круга трудовых обязанностей, что приводит к не востребоваемости на отечественном рынке труда части рабочей силы, которая, в свою очередь, пополняет не состав безработных, а состав занятых в неформальном секторе экономики. Не совершенность конкуренции на российском рынке труда состоит и в том, что работники, не удовлетворяют требования работодателей — неконкурентоспособные работники, переходят работать в неформальный сектор экономики в различных формах его проявления. Это совмещение дополнительной неформальной работы по основному месту работы или выполнение другой работы вне основного рабочего времени или полностью переход в неформальный сектор экономики.

В этой связи «избыточность кадров порождает несовершенные конкурентные условия, что приводит к *структурным сдвигам в процессе воспроизводстве рабочей силы*» [226]. «На рынке труда в условиях избыточности рабочей силы и ее не востребоваемостью работодателями по профессионально-квалификационным, личностным и физиологическим характеристикам работников, приводит к увеличению или снижению предложения труда по отдельным категориям и группам работников, что влияет на уровень заработной платы» [226]. Результатом образующихся конкурентных условий становится неудовлетворенность работодателей качеством рабочей силы.

Причинно-следственное влияние несовершенной конкуренции на воспроизводство рабочей силы представлено в таблица 2.2.2.

«Таким образом, предметом несовершенной конкуренции на российском рынке труда выступает *рабочая сила и заработная плата работников*. Целью конкурентного поведения работодателей становится снижение затрат на производство за счет оплаты труда работников, в результате этого ущемляются социальные права и гарантий работников в оплате и условиях труда. А целью конкурентного поведения работников становится достойные (нормальные) условия жизни, которые дают возможность работнику содержать семью, воспитывать и обучать детей. Достижение цели видится за счет увеличения денежных доходов работник от трудовой деятельности, следствием этого становится мотивация работников к поиску высокооплачиваемой работы» [234].

«На российском рынке труда конкурентные условия нахождения на нем работников характеризуются высокими требованиями со стороны работодателей к качеству рабочей силы, а конкурентные условия работодателей напротив со стороны работников характеризуются низким качеством рабочей силы» [234].

Несовершенная конкуренция, с одной стороны, раскрывается несовершенным конкурентным поведением работников и работодателей. А с другой стороны — несовершенными конкурентными условиями.

«Конкурентоспособность рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции на рынке труда взаимно обуславливается негативными социально-экономическими явлениями рынка труда. Причем несовершенное конкурентное поведение работников и работодателей способствует развитию этих явлений, тогда как несовершенные конкурентные условия рынка труда развиваются под воздействием этих явлений» [234].

Так, неравенство в распределении доходов, межрегиональная и нелегальная миграция, бедность работающего населения и другие негативные социально-экономические явления рынка труда (таблица 2.2.2) становятся результатом несовершенного конкурентного поведения работодателей.

Таблица 2.2.2 - Причинно-следственное влияние несовершенной конкуренции на российском рынке труда на воспроизводство рабочей силы

Социально-экономические явления	Индикаторы социально-экономического явления	Предмет несовершенной конкуренции на российском рынке труда	Причинность/Следственность несовершенной конкуренции	Проблемы на российском рынке труда
Негативное явление рынка труда как результат несовершенного конкурентного поведения и как фактор воспроизводства рабочей силы				
Бедность	МРОТ < 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
Задолженность и невыплаты заработной платы	Задолженность 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	$ЗП_{наим.} = constant * ЗП_{наиб.}$	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	$ЗП_{проф1} = constant * ЗП_{проф2}$ — 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 издержек по оплате труда (в т.ч. по налоговым отчислениям)	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 на российском рынке труда	Причинность/Следственность несовершенной конкуренции	Проблемы на российском рынке труда
Негативное явление рынка труда как результат несовершенного конкурентного поведения и как фактор воспроизводства рабочей силы				
Нелегальная и межрегиональная миграция	$ЗП < \text{Сред}ЗП$ $СЗПрег1 < СЗПрег2$	Зарботная плата	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 приводит к необеспеченности и несбалансированности воспроизводства рабочей силы на различных уровнях
Эксплуатация труда	Неоплаченное отработанное время Отчуждение свободного располагаемого времени в пользу работодателя	Рабочее время	Причинность — работодатель не несет ответственность перед работником по оплате отработанного времени и 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 в воспроизводстве рабочей силы				
Дефицит кадров	Спрос > Предложения	Рабочая сила	Следственность — предъявляемые требования к качеству рабочей силы выше 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

Источник: разработано автором на основании исследования и анализа факторов влияния несовершенной конкуренции на российском рынке труда.



Рисунок 2.2.2 - Факторы влияния несовершенной конкуренции на воспроизводство рабочей силы

Источник: разработано автором на основании исследования и анализа факторов влияния несовершенной конкуренции на социально-трудовые отношения

Адаптивное поведение присутствует и у работников, которые в условиях безработицы на рынке труда вынуждены приспосабливаться и соглашаются с условиями работодателей в ущемлении своих интересов.

Напротив, дефицит и избыток кадров способствуют формированию несовершенных конкурентных условий рынка труда (таблица 2.2.2). Работодатели, руководствуясь жесткими конкурентными условиями на товарных рынках, предъявляют работникам высокие требования к качеству рабочей силы. В этой связи на рынке труда возникает ситуация, где часть рабочей силы способна удовлетворить требования работодателей по качественным параметрам, а часть — не способна.

В рамках настоящего диссертационного исследования нами принимаются следующие определения конкуренции (таблица 2.2.3). С позиций поведенческого подхода (локальный уровень) под несовершенной конкуренцией на российском рынке труда понимается конкурентное поведение работников и работодателей, объясняющееся их активной деятельностью или совокупностью поступков для достижения поставленных целей или в удовлетворении своих потребностей в материальных и нематериальных благах и услугах, и носящее (конкурентное поведение) *адаптивный* характер проявления к особенностям функционирования механизма рынка труда (приспособление к действиям закона спроса и предложения труда), методам и способам его регулирования [234].

С позиций процессуального подхода (глобальный уровень) под несовершенной конкуренцией на российском рынке труда понимаются конкурентные процессы, описываемые моделями поведения работников и работодателей по поводу приобретения и развития признаков конкурентных преимуществ (стратегии развития конкурентных преимуществ) и носящие (модели поведения) *адаптационный* характер протекания к особенностям рынка труда (приспособление к спросу и предложению труда) и методам и способам его регулирования [234].

С позиции ситуационного подхода (внутренней среды) под несовершенной конкуренцией на российском рынке труда понимаются конкурентные условия или совокупность требований работодателя к личностным и профессионально-квалификационным качествам работника, т.е. к качеству его рабочей силы, и имеющие

(конкурентные условия) субъективный характер проявления в условиях спроса и предложения труда и в условиях регулирования рынка труда [234].

Таблица 2.2.3 - Подходы к анализу несовершенной конкуренции на отечественном рынке труда

Подход к анализу	Уровень анализа	Понятийный аппарат	Дефиниция понятия	Содержание понятия
Поведенческий	Локальный	Конкурентное поведение	Совокупность действий и поступков	Цепочка ценностей
Процессуальный	Глобальный	Конкурентные процессы	Модель поведения	Признак конкурентного преимущества
Ситуационный	Внутренний	Конкурентные условия	Совокупность требований	Совокупность качеств
Институциональный	Внешний	Конкурентная среда	Нормы, правила, ценности	Свойство конкурентоспособности

Источник: разработано автором на основании исследования и анализа факторов влияния несовершенной конкуренции на социально-трудовые отношения

С позиций институционального подхода (внешней среды) под несовершенной конкуренцией на российском рынке труда понимается конкурентная среда или правила, нормы и ценности сформированные на российском рынке труда, характеризующие неконкурентоспособность рабочей силы на рынке труда и формирующие свойства их конкурентоспособности (нормативы формирования конкурентоспособности), и имеющие (правила, нормы и ценности) превентивный характер проявления в условиях регулирования рынка труда (корректирующие действия закона спроса и предложения труда) [234].

Таким образом, отмечается отрицательное влияние несовершенной конкуренции, а значит и на социально-трудовые отношения работодателей и работников. Такое влияние заключается в том, отсутствие взаимного удовлетворения интересов участников рынка труда, что представляет собой несовершенство социально-трудовых отношений, влечет за собой *неэффективное воспроизводство рабочей силы*, состоящее в снижении качества, необеспеченности ресурсами и несбалансированности воспроизводства. А также высокие и завышенные требования работо-

дателей к качеству рабочей силы и необеспеченность рабочей силой соответствующими качествами представляют собой несовершенство конкурентных условий пребывания работодателей и работников на рынке труда, влечет за собой *неэффективное воспроизводство рабочей силы*, заключающееся в ее структурных сдвигах на рынке труда (рисунок 2.2.2).

Таким образом, несовершенная конкуренция на отечественном рынке труда оказывает отрицательное влияние на воспроизводство рабочей силы. А именно: те негативные явления социально-трудовых отношений, которые присутствуют на современном рынке труда, как то бедность, неравенство в распределении трудовых доходов, теневые формы занятости и оплаты труда, дефицит и избыток кадров и др., — с одной стороны, усиливают влияние несовершенного конкурентного поведения работодателей и работников на воспроизводство рабочей силы, с другой — формируют несовершенные конкурентные условия пребывания работников на рынке труда, что делает неэффективным воспроизводство рабочей силы.

Несовершенный тип конкуренции, оказывающий отрицательное влияние на эффективность воспроизводства рабочей силы, проявляется в социальных, правовых, производственных, сторонах социально-трудовых отношений работников и работодателей. В этой связи становится актуальным построение индикативной модели несовершенной конкуренции, которая выступала бы методологической основой ее исследования и анализа на российском рынке труда.

2.3 Индикативная модель конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции

Анализ факторов влияния несовершенной конкуренции (§ 2.2) показал, что

совокупность факторов имеет две группировки. Первая группа факторов влияния несовершенной конкуренции направлена на социально-трудовые отношения между работодателями и работниками и включает в себя ущемления работников в оплате их труда, в условиях приложения их труда и т.п. В этой связи становится актуальным рассмотрение несовершенной конкуренции в отношении: социальные гарантии и права работников; занятость по формам собственности; условия и охрана труда работников. Признаками несовершенной конкуренции становятся вышеперечисленные аспекты социально-трудовых отношений, по которым описываются поведения работников и работодателей.

Вторая группа факторов влияния несовершенной конкуренции связана с качеством рабочей силы, работодатели предъявляют завышенные требования, а располагаемые работниками качества рабочей силы не в состоянии удовлетворить эти требования. В этой связи актуальны рассмотрение и анализ несовершенной конкуренции с позиций качества рабочей силы и ее способности удовлетворять требования рынка труда, т.е. конкурентоспособности рабочей силы. Предметом анализа несовершенной конкуренции на рынке труда становятся: здоровье, образование, трудовая мобильность. В связи с чем, характеристиками несовершенной конкуренции являются вышеперечисленные параметры качества рабочей силы, по которым трактуется состояние конкурентоспособности рабочей силы.

Реализация факторного подхода к анализу несовершенной конкуренции (таблица 2.2.2) определяет индикативные признаки и характеристики несовершенной конкуренции на отечественном рынке труда. Определение параметров-индикаторов несовершенной конкуренции на рынке труда выступает одной из исследовательских задач настоящего диссертационного исследования.

Функциональность несовершенной конкуренции выражается в следующих аспектах. По признакам предметных подходов несовершенная конкуренция проявляется в поведении работодателей и работников в социально-трудовых отношениях, а также в совокупности условий и среды пребывания работников и работодателей. По характеру проявления и протекания несовершенной конкуренцией присуще адаптационное поведение и адаптационные модели поведения участников

рынка труда, а также субъективность предъявляемых работодателями требований к работникам и предупредительными мерами государственного регулирования. По методологическому признаку несовершенное конкурентное поведение и процессы раскрываются в понятиях «цепочки ценностей» и в «признаках» поведенческих моделей работников и работодателей, а несовершенные конкурентные условия и среда — в понятиях «совокупности качеств» и «свойств» рабочей силы. По уровню анализа несовершенное конкурентное поведение и процессы анализируются на локальном и глобальном уровнях, а несовершенные конкурентные условия и среда анализируются на внутреннем и внешнем уровнях. По реализации прогностической функции несовершенное конкурентное поведение и процессы, а также несовершенные конкурентные условия и среда оказывают воздействие на воспроизводство рабочей силы. По реализации инструментальной функции несовершенное конкурентное поведение и процессы выступают способом достижения целей или удовлетворения потребностей работников и работодателей, а несовершенные конкурентные условия и среда выступают способом оценки. По индикативным параметрам несовершенное конкурентное поведение и процессы описываются параметрами-признаками: занятости, социальные гарантии и права на труд, условия и охрана труда, а несовершенные конкурентные условия и среда характеризуются параметрами-компонентами: образование, здоровье, трудовая мобильность (таблица 2.3.1).

Установленная функциональность несовершенной конкуренции на российском рынке труда проявляет себя в параметрах-индикаторах рынка труда, таких как социальные гарантии и права работников, занятость по формам собственности, условия и охрана труда работников, а также в отношении таких параметров рабочей силы как здоровье, образование и трудовая мобильность. Установлено, что параметры-признаки несовершенных конкурентных процессов и параметры-компоненты несовершенной конкурентной среды описываются системой статистических показателей, эмпирически позволяющих исследовать и анализировать несовершенную конкуренцию (таблица 2.3.1).

В этой связи индикативная модель несовершенной конкуренции, проявляющая себя на отечественном рынке труда и лежащая в основе социально-трудовых отношений работников и работодателей, выстраивается: на теоретико-методологических подходах к анализу несовершенной конкуренции — поведенческом и институциональном; на аспектах функциональности несовершенной конкуренции; системе статистических показателей, описывающих параметры-индикаторы несовершенной конкуренции.

Таблица 2.3.1 - Функциональность несовершенной конкуренции на российском рынке труда

Классификационные признаки функциональности	Аспекты функциональности			
	Конкурентное поведение	Конкурентные процессы	Конкурентная среда	Конкурентные условия
Предметные подходы к анализу	Конкурентное поведение	Конкурентные процессы	Конкурентная среда	Конкурентные условия
По характеру протекания и пребывания	Адаптивное поведение	Адаптационные модели поведения	Превентивные меры государственного регулирования	Субъективные требования
Методология анализа	Цепочка ценностей	Признак конкурентного преимущества	Свойство конкурентоспособности	Совокупность качеств (нормативы конкурентоспособности)
Уровень анализа	Локальный	Глобальный	Внешний	Внутренний
Прогностическая функция	Воспроизводство рабочей силы			
Инструментальная функция	Средство достижения целей или удовлетворения потребностей (развитие конкурентных преимуществ работника)		Средство оценки качества рабочей силы (формирование конкурентоспособности рабочей силы)	
Индикативные параметры	Социальные гарантии и права Занятость по формам собственности Условия и охрана труда		Здоровье Образование Трудовая мобильность	

Источник: разработано автором на основании исследования и анализа несовершенной конкуренции.

Комплексность и системность в исследовании и анализе несовершенной кон-

куренции предполагает рассмотрение системы статистических показателей следующим образом. *Конкурентное поведение* и *конкурентные процессы* на рынке труда описываются статистическими показателями признаков социально-трудовых отношений по федеральным округам и по России в целом, соответственно. А *конкурентные условия*, выдвигаемые работодателями в отношении рабочей силы, и *конкурентная среда* нахождения работников на рынке труда описываются статистическими показателями индикаторов качества рабочей силы по федеральным округам и в целом по России, соответственно (таблица 2.3.2).

Таблица 2.3.2 - Статистика комплексного и системного подходов к анализу несовершенной конкуренции на рынке труда

Предмет	Содержание статистики	Уровень анализа	Показатель
Поведенческий подход			
Конкурентное поведение	Социальные гарантии и права Занятость по формам собственности Условия и охрана труда	Регион	Индивидуальный, средний по сегменту
Конкурентная среда	Здоровье Образование Трудовая мобильность	РФ	Суммовой
Рабочая сила	Численность экономически активного населения Численность занятых	Регион	Индивидуальный, средний по сегменту
Институциональный подход			
Конкурентные условия	Здоровье Образование Трудовая мобильность	Регион	Индивидуальный, средний по сегменту
Конкурентные процессы	Социальные гарантии и права Занятость по формам собственности Условия и охрана труда	РФ	Суммовой
Рабочая сила	Численность населения в трудоспособном возрасте Списочная численность работников	Регион	Индивидуальный, средний по сегменту

Источник: разработано автором на основании исследования и анализа несовершенной конкуренции.

Таким образом, индикативная модель несовершенной конкуренции, представленная в виде параметров-индикаторов и системой статистических показате-

лей положена в основу эмпирического исследования и анализа несовершенной конкуренции.

Анализ системы статистических показателей, описывающих несовершенную конкуренцию на рынке труда за период с 2001 по 2020 годов, показал следующее [269].

Рассмотрение системы статистических показателей в рамках *поведенческого подхода* к анализу несовершенной конкуренции предполагает анализ показателей конкурентное поведение работодателей и работников по округам Российской Федерации и конкурентную среду их пребывания по России в целом.

Динамика конкурентного поведения работодателей и работников на рынке труда имеет неоднородный характер своего проявления. По признаку «Социальные гарантии и права на труд» схожая тенденция отмечается по Центральному, Северо-Западному, Северо-Кавказскому, Уральскому и Дальневосточному округам, где рост экономически активного населения составил соответственно в 110 %, 101 %, 102 %, 101 %, 120 %, и рост занятых в экономике соответственно в 117 %, 105 %, 113 %, 106 %, 122 %. Рост в неформальной занятости значительно выше и по рассматриваемым округам составляет в 129 %, 139 %, 121 %, 130 %, 195 % соответственно. С динамикой роста занятости населения и занятости в неформальном секторе отмечается уменьшение безработицы в 53 %, 48 %, 83 %, 47 %, 71 % соответственно [301].

Одинаковая ситуация отмечается по Южному, Приволжскому и Сибирскому округам, со снижением экономически активного населения соответственно в 83 %, 94 %, 87 %, и снижение среднегодовой занятости в экономике соответственно в 87 %, 96 %, 90 %. При этом фиксируется рост занятости в неформальной экономике по округам в 141 %, 130 %, 129 % соответственно. Одновременно с ростом занятости населения и занятости в неформальной экономике проявляется уменьшение безработицы в 31 %, 47 %, 46 % соответственно [301].

Таким образом, движение рабочей силы в неформальную занятость происходит по всем округам, что ограничивает права работников на законный труд и соци-

альное обеспечение. А именно в первой группе федеральных округов рост неформальной занятости происходит за счет более низкого роста экономически активного и занятого населения и снижения безработицы. Во второй группе федеральных округов рост неформальной занятости осуществляется за счет отстающего снижения экономически активного и занятого населения от снижения безработицы.

Начиная с 2006 года снижаются количество забастовок. К 2020 году 0,2 тыс. человек участвовали в забастовках, что составило снижение больше чем в 6 раз.

Динамика конкурентного поведения по признаку «Занятость по формам собственности» характеризуется тем, что государственное регулирование рынка труда способствуют развитию несовершенного конкурентного поведения работодателей и работников. Так, по всем федеральным округам отмечается рост неформальной занятости в интервале от 121 % до 195 %. При этом прослеживается схожая динамика по Центральному, Северо-Западному, Северо-Кавказскому, Уральскому и Дальневосточному округам, где отмечается рост численности занятых на предприятиях с частной, смешанной и иностранной формой собственности соответственно в 118 %, 108 %, 61 %, 107 %, 111 %, рост численности занятых в «малом предпринимательстве» соответственно в 105 %, 112 %, 91 %, 92 %, 130 %, снижение занятости в общественных и религиозных организациях соответственно в 39 %, 45 %, 85 %, 30 %, 49 %, снижение занятости в государственных и муниципальных организациях соответственно в 70 %, 69%, 91 %, 71 %, 90 %. Динамика рассматриваемых показателей по приведенным округам коррелирует с ростом занятости соответственно в 117 %, 105 %, 113 %, 106 %, 122 %» [301].

Также схожая динамика просматривается по Южному, Приволжскому и Сибирскому округам, где наблюдается снижение занятости на предприятиях с частной, смешанной и иностранной формами собственности соответственно в 73 %, 93 %, 83 %, снижение занятости в «малом предпринимательстве» соответственно в 79 %, 92 %, 93 %, снижение занятости в общественных и религиозных организациях соответственно в 26 %, 31 %, 29 %, снижение занятости в государственных и муниципальных организациях соответственно в 58 %, 59 %, 60%. Динамика рассматриваемых показателей коррелирует со снижением занятости соответственно в

86 %, 92 %, 87 %.

Таким образом, перераспределение рабочей силы из формального в неформальный сектор обуславливается эффективностью реализуемых мероприятий государственного регулирования. По первой группе федеральных округов значительное увеличение занятости в неформальном секторе экономики сопровождается с незначительным ростом занятости на предприятиях с частной, смешанной и иностранной формами собственности и в «малом предпринимательстве»; снижением занятости в общественных и религиозных организациях и в организациях с государственными и муниципальными формами собственности. По второй группе федеральных округов значительное увеличение неформальной занятости сопровождается снижением занятости по всем формам собственности организаций» [301].

В этой связи готовность работодателей вести хозяйственную деятельность в неформальной экономике и вынужденный характер перехода работников в неформальную занятость приводит к несовершенному конкурентному поведению работодателей и работников соответственно.

Динамика конкурентного поведения по признаку «Условия и охрана труда» представляется тем, что «по всем федеральным округам отмечается рост занятости работников на тяжелых условиях труда в интервале от 232 % до 777 %, рост занятости работников с вредными и опасными условиями труда в интервале составил от 222 % до 319 %. Наблюдается снижение производственного травматизма, в том числе и со смертельными исходами» [301]. Таким образом, рост производства и экономики сопровождается увеличением рабочих мест с опасными и вредными условиями труда. Работодатели экономят на приобретении современного оборудования и обходятся привлечением устаревших технологий предпочитая осуществлять выплаты работникам за условия труда. В это случае ущемляются права работников с нормальными условиями труда, что представляет собой проявление несовершенного конкурентного поведения работодателей, а вынужденный характер принятия работников условий работодателей в части оснащенности рабочих мест становится проявлением несовершенного конкурентного поведения работников.

Можно отметить, что слабо выраженная оппозиция работников и профсоюзов в отношении неудовлетворительных условий труда как на отдельно взятом предприятии, так и по отрасли отчасти становится выражением несовершенной конкуренции на рынке труда.

При обобщении результатов анализа конкурентного поведения работников по федеральным округам, становится очевидным общий вектор несовершенной конкуренции. На региональном уровне вектор движения работников направлен из формальной экономики в неформальную, что порождает неблагоприятные социально-экономические проявления теневой занятости и оплаты труда. Присутствует увеличение занятости с ненормальными условиями труда, это вызывает отраслевую и организационную дифференциацию в условиях труда, а также, популярность среди работников работ с тяжелыми и вредными условиями труда, по причине высоких оплат труда в том числе за счет дополнительных выплат.

Можно утверждать, что рост занятости в секторе малого бизнеса в какой-то части выступает адаптацией работников, которые видят в малом предпринимательстве «скорее спасение от проявлений несовершенной конкуренции на рынке труда, чем целенаправленную деятельность» [301].

Типичность проявления конкурентного поведения для группы регионов свидетельствует о разной степени и силе влияния реализуемых мероприятий государственного регулирования. Более того, показатели динамики конкурентных ситуаций имеют разнонаправленный характер. Во многом это объясняется различными экономическими условиями регионов, их историческим наследием в культурном, инфраструктурном, промышленном и т.п. развитии. Следовательно, анализ несовершенной конкуренции необходимо проводить в отношении каждой административной территориальной единицы — федерального округа или выделенного сегмента, и, соответственно, выбор мероприятий государственного регулирования должен быть дифференцирован (индивидуализирован) относительно административной единицы или сегмента.

Анализ динамики статистических показателей признаков несовершенного конкурентного поведения по федеральным округам также выявил относительность

суждений о явлении несовершенной конкуренции. А именно: данные показатели имеют свой экономический смысл при их одновременном рассмотрении с показателями рабочей силы и обнаружении корреляционных связей между ними, как-то между показателями-признаками — «Социальные гарантии на труд», «Занятость по формам собственности», «Условия и охрана труда», и показателями носителей признаков — рабочей силы. В этой связи возникает необходимость расчета показателя несовершенной конкуренции на рынке труда, который *учитывал* бы основное свойство понятия «конкуренции» — *свойство относительности*.

Динамика конкурентной среды на рынке труда в целом по компоненту «Здоровье» характеризуется ростом численности заболевшего населения в 106 %, снижением численности умерших в трудоспособном возрасте в 47 %. Отсюда несовершенная конкурентная среда при существующих запросах рынка труда на рабочую силу, динамике роста численности занятых в 107 % и снижении трудоспособного населения в 92 %, не обеспечивает российский рынок труда рабочей силой по критерию «Здоровье», по которому отмечается динамика снижения численности здорового населения и роста заболевшего населения. Результаты исследования В.Н.Бобкова, показали тесную связь между уровнем развития качественных характеристик работника, — «состояние здоровья, возраста, образования и др.» — и явлением прекаризации труда. Исследователем отмечается, что «качественные характеристики работников, являющиеся факторами конкурентоспособности, обуславливают распространения неустойчивой занятости» [48].

Изменение параметров конкурентной среды по основанию «Образование» характеризуется увеличением занятости среди работников с высшим образованием в 151 %, уменьшением занятости среди работников со средне-профессиональным образованием в 88 %, увеличением занятости с начально-профессиональным образованием в 177 %. Несовершенство конкурентной среды обуславливается потребностью в квалифицированной рабочей силе с одновременным ростом занятости в 107 %. Таким образом, на российском рынке труда отмечается дефицит рабочей силы по рабочим профессиям и избыток работников с высшим образованием.

Также присутствует не удовлетворенность рынка труда по критерию «Образование» и связана она с качеством подготовки работников инженерно-технического состава и рабочих профессий.

Таким образом, формирующиеся условия дефицита и избытка работников на рынке труда представляют собой несовершенную конкуренцию. А именно не способность работников удовлетворить спрос на труд по профессиональным и образовательным признакам порождает на рынке труда рассматриваемые явления, а значит и среду в которой пребывают работники и работодатели.

Динамика конкурентной среды по компоненту «Трудовая мобильность» характеризуется снижением численности принятых работников в 70 %, снижением числа выбывших работников в 71 %. Отсюда несовершенная конкурентная среда при существующей активности рынка труда, где рост экономически активного населения составил 105 %, и существующей потребности в рабочей силе, где рост занятости в экономике составил 107 %, а снижение среднесписочной численности работников составило 80 %, не обеспечивает российский рынок труда рабочей силой по критерию «Трудовая мобильность». Проводимая организациями агрессивная внешняя кадровая политика по привлечению персонала и повышению качества рабочей силы порождает негативные социально-экономические явления старения кадров, прекаризацию труда и др. Такая реализация внешней кадровой политики организациями приводит к обратному эффекту и снижению трудовой мобильности работников. На рынке труда увеличивается число открытых и незаполненных вакансий. Таким образом, состояния неспособности рабочей силы сформировать предложение труда формирует несовершенную конкурентную среду.

Обобщая анализ конкурентной среды пребывания работников и работодателей на отечественном рынке труда, нами делается вывод, что несовершенство конкурентной среды заключается в том, что находящаяся на рынке труда рабочая сила не удовлетворяющая спрос на труд со стороны работников и сформировать предложение труда со стороны работодателей. Следовательно, на рынке труда распространяются негативные социально-экономические явления дефицита и избытка кадров по отдельным группам профессий и уровню образования.

Рассмотрение системы статистических данных в рамках *институционального подхода* предполагает анализ показателей конкурентные условия пребывания работников на рынке труда по округам Российской Федерации и конкурентных процессов на рынке труда и по Российской Федерации в целом.

Динамика конкурентных условий пребывания работников и работодателей на рынке труда или совокупность требований работодателей к качеству рабочей силы по федеральным округам, имеет разнородный характер. По компоненту здоровье однородная динамика наблюдается по всем федеральным округам, где отмечается уменьшение смертности трудоспособного населения в интервале от 41 % до 71 %, рост заболеваемости населения в интервале от 88 % до 119 %. Отмечается уменьшение численности трудоспособного населения в интервале от 68 % до 107 % при наблюдающейся динамике роста занятости населения в 107 %. Нами фиксируется несовершенство конкурентных условий, состоящих в том, что восполнение работников на рынке труда происходит за счет рабочей силы, вышедшей на пенсию по возрасту. «Старение кадров» на рынке труда создает условия несовершенной конкуренции, состоящие в том рабочая сила трудоспособного возраста не в полном объеме удовлетворяет спрос на труд.

Схожие конкурентные условия по компоненту «Образование» отмечаются по Центральному и Северо-Кавказскому округам и характеризуется ростом занятости с высшим образованием соответственно в 164 % и 127 %, ростом численности занятости со средне-профессиональным образованием соответственно в 103 % и 108 %, ростом численности занятых с начально-профессиональным соответственно в 191 % и 129 %.

Также однородная динамика прослеживается по Северо-Западному, Южному, Приволжскому, Уральскому, Сибирскому, Дальневосточному федеральным округам, где виден рост занятости с высшим образованием соответственно в 144 %, 117 %, 141 %, 155 %, 110 %, 149 %, снижение численности занятых со средне-профессиональным образованием соответственно в 71 %, 76 %, 81 %, 88 %, 64 %, 91 %, рост численности занятых с начально-профессиональным образованием соответственно в 211 %, 155 %, 152 %, 146 %, 166 %, 210 %.

Как видим несовершенные конкурентные условия характеризуется тем, что при имеющейся потребности в рабочей силе рост занятости в целом по России составил в 107 %, а снижение средней списочной численности работников в 80 % по рынку труда в целом по России, рынок труда по критерию «Образование» не обеспечивается рабочей силой. Заметен переизбыток специалистов с высшим образованием и недостаток рабочих.

Делается вывод, о неспособности рабочей силы удовлетворить требования работодателей в качественных аспектах рабочей силы, что собственно и порождает дефицит и избыток кадров на рынке труда и создаёт несовершенную конкурентную среду.

Однородная динамика конкурентных условий по компоненту «Трудовая мобильность» отмечается по всем федеральным округам, и характеризуется снижением числа работников: принятых — в интервале от 56 % до 88 %, выбывших — в интервале от 54 % до 91 %, среднесписочной численности работников от 67 % до 107 %. При совокупном рассмотрении выше приведенных показателей с показателями уменьшения в 92 % численности населения в трудоспособном возрасте, уменьшением в 80 % среднесписочная численности работников и увеличением занятости в 107 % становится очевидным, что дефицит в рабочей силе компенсируется за счет работников пенсионного возраста. Таким образом, рассматриваемые выше условия формируют несовершенную конкурентную среду.

Несовершенная конкурентная среда объясняется еще и теми совокупными условиями, что при тенденции уменьшения списочной численности работников в 80 % наблюдается тенденция уменьшения работников по приему в 70 % и по выбытию в 71 %. Несовершенными конкурентными условиями выступают внешняя кадровая политика организаций по найму высококвалифицированного персонала, одним из следствий которой становится распространения явления старения кадров, прекаризации труда и др., что в итоге приводит к сокращению численности наемных работников и косвенным образом указывает на неспособность рабочей силы удовлетворить спрос на труд.

При обобщении результатов анализа конкурентных условий пребывания работодателей и работников на региональных рынках труда, становится очевидным общий вектор несовершенной конкуренции. По всем исследуемым территориальным рынкам наблюдается единая динамика покрытия недостатка рабочей силы, работниками пенсионного возраста. Такие конкурентные условия на рынке труда порождаются существующим негативным социально-экономическим явлением — «старение кадров».

Наблюдаемая динамика увеличения заболеваемости населения по всем административным округам с уменьшением доли здорового населения формирует ситуацию неудовлетворенности спроса на труд по основанию «Здоровье». Схожая ситуация отмечается по основанию «Образование». Формирующийся на региональных рынках труда излишек кадров с высшим образованием и недостаток кадров со средним профессиональным образованием создает ситуацию, при которой рабочая сила не способна отвечать требованиям работодателей, т.е. формировать предложение труда.

Отмечаемые ранее выводы по мобильности рабочей силы, которая объясняется не высоким профессионально-образовательным уровнем рабочей силы и как производной от этого, неспособностью сформировать предложение труда характерны для многих региональных рынков труда. В этой связи, реализуемые организациями кадровые политики, усиливают распространение неблагоприятных явлений рынка труда, это: старение кадров, прекаризация труда и др. (§ 2.2 рисунок 2.2.2), так как стремление организаций к формированию эффективного и работоспособного коллектива способствуют становлению несовершенных конкурентных условий. Результатом же пребывания работников и работодателей в этих условиях становятся структурные сдвиги в распределении и воспроизводстве рабочей силы. Не закрытые потребности в рабочей силе в конечном итоге происходят за счет приема работников пенсионного возраста или за счет перехода организаций на аутсорсинг, аутстаффинг и т.п., что предполагает перемещение части рабочей силы в сферу малого предпринимательства и выполнения той же самой работы, но уже не в рамках формальной занятости, а с применением нестандартных форм занятости.

Аналогично исследованиям конкурентного поведения работников и работодателей конкурентные условия также имеют типичность своего проявления на региональных рынках труда, а показатели их динамики имеют разно порядковые значения, что допускает сегментацию федеральных округов, с расчетом нормативов конкурентоспособности.

Анализ динамики статистических показателей компонентов несовершенных конкурентных условий по федеральным округам показал относительность суждений о несовершенной конкуренции. А именно: рассматриваемые показатели находят свой экономический смысл при их одновременном рассмотрении с показателями рабочей силы и нахождении корреляционных связей между ними. Возникает необходимость расчета показателя несовершенной конкуренции, который *учитывал* бы основное свойство *относительности* понятия «конкуренция».

Динамика конкурентных процессов рынке труда в целом по признаку «Социальные гарантии и права на труд» характеризуется снижением безработицы в 54%, сопровождаемой ростом занятости в экономике в 107%, а также значительным уменьшением численности работников, участвующих в забастовках.

Динамика конкурентных процессов по признаку «Занятость по формам собственности» характеризуется увеличением неформальной занятости в 154 %. Также отмечается опережающий рост занятости в малом предпринимательстве в 113 % над ростом занятости в организациях в 104 %. Уменьшение занятости в общественных и религиозных организациях в 40 % и в государственных и муниципальных организациях в 70 %. Несовершенство мероприятий государственного регулирования проявляется в том, что они приводят к перераспределению рабочей силы из формального в неформальный сектор экономики. Г.Г.Руденко отмечает, что «объективность корректировки парадигмы моделей управления социально-трудовыми отношениями ... следует из того что не достигается единства мнений между субъектами рынка труда, собственниками рабочей силы, государством, бизнесом.... Это приводит к рассогласованию управленческого воздействия со стороны государства... и выбору неожиданных государственным органам моделей трудового поведения собственников рабочей силы» [397].

В этой связи несовершенные конкурентные процессы объясняются созданием неформальных рабочих мест и адаптационным поведением работников, по принятию таких условий рынка труда, при этом часть рабочей силы занята в малом предпринимательстве [301].

Динамика конкурентных процессов по признаку «Условия и охрана труда» характеризуется ростом числа занятых с тяжелыми условиями труда в 572 %, а также ростом занятости с вредными и опасными условиями труда в 273 %. При этом отмечается снижение производственного травматизма. Таким образом, несовершенные конкурентные процессы описываются ограничением прав работников на нормальные рабочие места. А именно: работодатель, экономя на приобретении современного оборудования и вовлекая старые производственные мощности, предпочитает осуществлять выплаты работникам за ненормальные условия труда. Несовершенство конкурентных процессов состоит в том, что работники вынуждены принимать условия труда работодателя, адаптируясь к последним, и вынуждены «молча» соглашаться с поведением работодателя и не оспаривать условия своего труда. Так, в целом по России отмечается снижение трудовых споров и отсутствие забастовок.

Обобщая анализ конкурентных процессов на отечественном рынке труда, констатируем, что несовершенные конкурентные процессы описываются адаптационным поведением работников к нарушению их социальных прав и ухудшению условий труда и, как следствие, перемещением рабочей силы из формальной экономики в неформальную.

Факторный и статистический анализ конкурентоспособности работников в условиях несовершенной конкуренции показал относительность суждений в сфере ее проявления, равно как и отрицательное влияние на эффективность воспроизводства рабочей силы. В этой связи становится актуальным изучение вопросов воспроизводства рабочей силы с позиций качества рабочей силы, получение количественной характеристики конкурентоспособности рабочей силы для оценки и прогноза ее развития, мониторинга мероприятий по реализации и регулированию в целях достижения качества при воспроизводстве рабочей силы.

Глава 3 Воспроизводство рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции на российском рынке труда

3.1 Методика исследования конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции

Методика статистико-математического исследования и анализа конкурентоспособности рабочей силы предусматривает применение *методов вероятностного анализа, методов векторного анализа и методов статико-динамического анализа в их взаимосвязи* (таблица 3.1.1).

Таблица 3.1.1 - Методология статистико-математического анализа несовершенной конкуренции на российском рынке труда

Наименование понятий	Предмет и методы математического моделирования:		
	Поведенческий и институциональный подход к конкуренции	Индикативный подход (совокупность признаков и свойств)	Подход экономической теории
Конкурентная среда	Вероятностный анализ	Векторный анализ	Статический анализ
Конкурентные процессы	Вероятностный анализ	Векторный анализ	Динамический анализ (хронологический анализ)

Источник: разработано автором на основании теории вероятностного анализа [103, 111, 192]

Методы *вероятностного анализа* направлены на решение задач по математической интерпретации понятия «несовершенной конкуренция» в рамках *предметных подходов* к анализу несовершенной конкуренции — *поведенческого (процессуального) подхода* (конкуренция как поведение работников и работодателей) и

институционального (ситуационного) подхода (конкуренция как совокупность условий пребывания работников и работодателей). *Результатом* вероятностного анализа становится получение математических моделей «несовершенной конкуренции» в виде *вероятностных величин*, описывающих *признаки* конкурентных процессов и *свойства* конкурентной среды.

Методы *векторного анализа* направлены на решение задач по математической интерпретации понятия «несовершенной конкуренции» в рамках *индикативного подхода*, где содержание конкурентных поведений и условий пребывания работодателей и работников на рынке труда раскрывается их параметрами-индикаторами — это параметры-признаки конкурентного поведения и конкурентных процессов и параметры-компоненты конкурентных условий и конкурентной среды. *Результатом* векторного анализа становится получение математических моделей *совокупности* признаков конкурентных процессов и свойств конкурентной среды в виде *координат вектора* или числовых значений.

Методы *динамического и статического анализа* направлены на решение задач по математической интерпретации понятия «несовершенной конкуренция» в рамках *подходов экономической теории* — *динамический подход* (конкуренция как процесс) и *статический подход* (конкуренция как среда). *Результатом* чего становится получение математической модели *конкурентных процессов*, в виде *ряда динамики* дискретных вероятностных показателей или *годографа* (графическая интерпретация конкурентных процессов), и получение математической модели *конкурентной среды*, в виде *вариационного ряда* вероятностных показателей или *объемной фигуры* — *параллелепипеда* (графическая интерпретация конкурентных процессов, [266, с. 148]).

В основу построения математической модели несовершенной конкуренции положено понятие *вероятности* (p).

Математическое моделирование конкуренции берет свое начало с 20-х годов XX в. в работах Лотки и Вольтерра (рост численности популяции, где в основу моделирования положены методы дифференциальных уравнений), Фишера (репликационные уравнения) и др. Дальнейшее развитие математическое моделирование

конкуренции получает в биологии в 60-е годы XX в. В настоящее время в основу математического моделирования конкуренции положены методы эволюционной теории игр, непрерывные марковские процессы, урновый метод Пойа, ориентированные графы.

Указанные методы имеют свои ограничения. Так, использование методов дифференциального исчисления при моделировании конкурентных процессов предполагает введение в модель условий (постоянных), что, в принципе, ограничивает само понятие конкуренции. Аналогичным образом действует применение оптимизационных методов линейного программирования. Использование методов вероятностного анализа наиболее полно позволяет отразить сущность понятия конкуренции и основное ее свойство относительности, но при этом применение методов непрерывного анализа делает затруднительным моделирование социальных процессов, характеризующихся статичностью. В этой связи предлагается моделирование конкуренции вероятностными моделями, методами дискретного анализа.

Математическое моделирование выстраивается на индикативной модели конкурентоспособности рабочей силы на российском рынке труда (§ 2.3 таблица 2.3.2), элементами которой выступают параметры-признаки конкурентного поведения и конкурентных процессов, под ними понимаются: «занятость по формам собственности», «социальные гарантии и права на труд», «условия и охрана труда». И параметры-компоненты конкурентных условий и конкурентной среды, под ними понимаются: «образование», «здоровье», «трудова́я мобильность». При этом комплексное и системное рассмотрение несовершенной конкуренции в рамках поведенческого и институционального подходов (§ 1.2 таблица 1.2.4) выделяет две предметные совокупности математического моделирования конкурентоспособности рабочей силы.

В рамках первой предметной совокупности ($\left(\begin{array}{l} 1) \text{ Конкурентное поведение} \\ 2) \text{ Конкурентная среда} \end{array} \right)$) моделирование несовершенной конкуренции предполагается применение методов *векторного, вероятностного и статистического анализа*.

В основу построения математической модели конкурентной среды положены

стохастические причинно-следственные связи, возникающие между различными институтами власти, ведомствами, государственными учреждениями, нацеленными на соблюдение конституционных и гражданских прав трудящихся, а также коммерческими организациями. Математической моделью принимается векторная функция случайного аргумента, при помощи которой описываются три аспекта или три свойства конкурентной среды отечественного рынка труда: это «образование», «здоровье», «трудова́я мобильность» работника. Отметим, что данные свойства конкурентной среды являются основой для выделения компонентов комплексной характеристики конкурентоспособности рабочей силы [314, 64].

Графическая интерпретация математической модели конкурентной среды является собой объемную фигуру, описывающую состояния конкурентной среды по рассматриваемым федеральным округам или группе округов — по сегментам развития. Отметим, что графическая интерпретация векторных функций обозначена в трехмерном вероятностном пространстве элементарных событий по каждому компоненту конкурентной среды [266, с. 148 (рисунок 3.1.1)].

Числовой интерпретацией математической модели конкурентной среды являются координаты вектора, под которыми выступают числовые значения обобщенных вероятностей исхода случайных событий по каждому компоненту («здоровье», «образование», «трудова́я мобильность»). Расчет показателей вероятности — координат вектора по компонентам конкурентной среды, производится вычислением обобщающих показателей вероятности на основании математического ожидания элементарных случайных событий, приведенных за определенный промежуток календарного времени — цикл развития. Также числовой интерпретацией являются объемы геометрических фигур, полученных при рассмотрении вероятностных пространств элементарных событий по каждому компоненту конкурентной среды.

В рамках второй предметной совокупности $\left(\begin{array}{l} 1) \text{ Конкурентные условия} \\ 2) \text{ Конкурентные процессы} \end{array} \right)$, где конкуренция представляется вероятностными причинно-следственными отноше-

ниями — конкурентными процессами, используются методы вероятностного, векторного и динамического анализа.

В основу построения математической модели конкурентных процессов положены вероятностные причинно-следственные отношения, возникающие между участниками рынка труда по поводу соблюдения социальных гарантий, применяемых средств и методов государственного регулирования. Математической моделью становится векторная функция случайного аргумента, описывающая три аспекта конкурентных процессов: «занятость по формам собственности», «социальные гарантии и права на труд», «условия и охрана труда» [276, с. 318-333].

Графическая интерпретация математической модели конкурентных процессов представляет собой годограф, рассматриваемый на дату или за интервал календарного времени — цикл развития конкуренции. Отметим, что графическая интерпретация векторной функции дана в трехмерной системе координат (по числу признаков конкурентных процессов), тогда как динамика закономерностей распределения случайных величин и динамика вероятностей перехода состояний элементарных случайных событий — в двухмерной системе координат с заданием временной шкалы. Линия годографа может иметь как линейный, так и криволинейный вид в зависимости от потребности в аппроксимации математической модели и степени точности получения результатов исследования [266, с. 148 (рисунок 3.1.1)].

Числовой интерпретацией математической модели конкурентных процессов являются координаты вектора, под которыми выступают численные значения обобщенных вероятностей исхода случайных событий по каждому признаку («занятость по формам собственности», «социальные гарантии и права на труд», «условие и охрана труда»). Расчет обобщающих показателей вероятности — координат вектора, по признакам конкурентных процессов производится как вычисление обобщающих показателей вероятности, на основании математического ожидания элементарных случайных событий, приведенных по федеральным округам или группе округов — сегментам развития. Также числовой интерпретацией является длина вектора, полученная при рассмотрении трехмерного вероятностного пространства конкурентных процессов.

Эмпирическое исследование несовершенной конкуренции проводится методами статистического анализа. *Целью* эмпирического исследования выступает исследование воздействия несовершенной конкуренции на воспроизводственные процессы рабочей силы. Достижение поставленной цели конкретизируется следующими *задачами*. Первой задачей выступает проведение *количественно-качественного анализа* развития несовершенной конкуренции на рынке труда, второй — *проведение* корреляционного анализа воздействия несовершенной конкуренции на воспроизводственные процессы рабочей силы (рассмотрено в § 3.2).

Построение *логической структуры понятийного аппарата* «несовершенной конкуренции» выступает одним из этапов эмпирического исследования несовершенной конкуренции (§ 1.2, рисунок 1.2.3.).

Эмпирическим исследованием несовершенной конкуренции на российском рынке труда формулируются следующие *гипотезы* [121, с. 238]. Во-первых, *теоретический предмет исследования* меновых процессов на рынке труда *расширяется* исследованиями несовершенной конкуренции, а именно: исследованием *признаков конкурентных процессов* в социально-трудовых отношениях и *свойств конкурентной среды* на российском рынке труда (§ 2.1, таблица 2.1.1).

Во-вторых, региональными рынками труда *задается* сложная структура рассмотрения несовершенной конкуренции с выделением *внешних и внутренних составляющих конкурентной системы*, а также *причинно-следственных и системных отношений*, составляющих диалектические *переходы конкурентных преимуществ* работников на региональных рынках труда в *конкурентоспособность* рабочей силы по рынку труда в целом по России, и обратно — *конкурентоспособность* рабочей силы на российском рынке труда в *конкурентные преимущества* работников на региональных рынках труда, что раскрывает суть *системного и комплексного подхода* к анализу несовершенной конкуренции на отечественном рынке труда (§ 1.2, рисунок 1.2.1 и рисунок 1.2.2) [268, с. 17 (таблица 2.2.2)].

В-третьих, *развитие* несовершенной конкуренции на российском рынке труда оказывает *непосредственное влияние* на *качество воспроизводства* рабочей силы (§ 2.2, рисунок 2.2.2).

Инструментами эмпирического исследования несовершенной конкуренции выступают *математические модели* конкурентных процессов и конкурентной среды и *статистическая отчетность* [266, с. 143-148 (таблица 3.1.1)].

Технологией исследования несовершенной конкуренции предполагается реализация трех этапов. Первый этап — *исследовательский*, который подразумевает определение объектов исследований, методов и предметного содержания исследований. Второй этап — *обобщающий*, связан с построением теоретических и эмпирических моделей несовершенной конкуренции. Третий этап — *прикладной*, нацелен на поиск практических решений по регулированию конкуренции [266, с. 103-117 (рисунок 2.2.1)].

Этап *исследования* несовершенной конкуренции, во-первых, предполагает *определение предмета и объекта исследования* конкурентного поведения и конкурентных условий в их содержательном аспекте (§ 1.2 рис 1.2.3) и *определение выборочной совокупности*. Результатом становится *количественное* выражение *параметров-признаков конкурентного поведения работников* и *параметров-компонентов конкурентных условий* их пребывания на рынке труда.

Во-вторых, *потребности, ценности, установки, интересы, мотивы* выступают предметом SWOT-анализа конкурентного поведения. Результатом становится конкретизация признаков (сил по М. Портеру) конкурентных процессов в их частных проявлениях с последующей группировкой признаков как *сильных, так и слабых сторон* работников (*преимуществ или недостатков*). Группировка *сильных сторон* работников определяет их *конкурентные преимущества* на рынке труда, а группировка *слабых сторон* — *конкурентные недостатки*.

Предметно-содержательной стороной проведения SWOT-анализа конкурентных условий становятся *параметры качества рабочей силы* или *требования рынка труда к рабочей силе*. Результатом — конкретизация компонентов (детерминантов по М.Портеру) конкурентной среды в их частных проявлениях с последующей группировкой компонентов как *возможностей и угроз* для работников (*конкурентоспособностей и не конкурентоспособностей*). Группировка *возможностей* конкурентной среды для работников определяет их *конкурентоспособность* на рынке

труда, и соответственно группировка *угроз* — *не конкурентоспособность*.

Следующим этапом технологии исследования несовершенной конкуренции выступает *обобщение* результатов исследования.

В-третьих, предполагается *определение «цепочки ценностей»* конкурентного поведения и *определение совокупности требований* к качеству рабочей силы. Предметно-содержательной стороной исследования становятся *результаты* проведенного *SWOT-анализа*, а именно *группировка сильных и слабых сторон* конкурентного поведения работников *или группировка возможностей и угроз нахождения работников на рынке труда*. Результатом обобщения будут описания *конкурентных ситуаций* поведения и нахождения субъектов на рынке труда.

Четвертым шагом предполагается *установление признаков конкурентных процессов* (конкурентных сил по М.Портеру) *и свойств конкурентной среды* (детерминантов конкуренции по М.Портеру) с последующим определением *типа* проявления конкуренции на рынке труда. Предметно-содержательной стороной обобщения становятся *результаты* проведенного *SWOT-анализа*, а именно: *группировка конкурентных преимуществ и конкурентных недостатков работников* *или группировка конкурентоспособностей рабочей силы*. Результатом обобщения, становятся *признаки конкурентных процессов* на рынке труда *и свойства конкурентной среды* пребывания работников на рынке труда с последующим установлением *типовой разновидности* конкуренции (несовершенная или социальная). Также к результатам обобщения относится определение параметров индикаторов *математической модели* конкурентных процессов и конкурентной среды (методами вероятностного анализа) [266, с. 135-136].

Следующим этапом технологии исследования несовершенной конкуренции выступает *прикладной этап* исследования. Пятым шагом станет *разработка стратегических принципов конкурентного поведения* и *картирования конкурентоспособностей*. Предметом прикладного этапа станут *результаты* по определению «цепочки ценностей» конкурентного поведения работников, а также определение совокупности требований к качеству рабочей силы. Результатом прикладного ис-

следования станут разработанные *стратегии по регулированию конкурентным поведением и рейтинговые оценки регулирования конкурентоспособностей рабочей силы*.

«Шестым шагом намечается *построение моделей конкурентного поведения работников и установление нормативов конкурентоспособностей рабочей силы*» [205]. «Предметно-содержательной стороной прикладного исследования становятся *результаты по установлению признаков конкурентных процессов и свойств конкурентной среды*. Результатами прикладного исследования станут *нормативы конкурентоспособности рабочей силы и модели конкурентного поведения*» [205].

Исследования несовершенной конкуренции предполагает реализацию своего алгоритма [266, с. 215-221 (таблица 3.2.4)]. «Во-первых, методами *статистического анализа* показателей, определяется *цикличность развития* конкуренции. Статистическому анализу подлежат показатели *признаков конкурентных процессов*, а также *компонентов конкурентной среды*. Статистические показатели, характеризующие несовершенную конкуренцию на рынке труда, приведены в § 2.1 в таблице 2.1.1. Результатом статистического анализа показателей несовершенной конкуренции на российском рынке труда становится выделение *устойчивых циклов развития конкуренции*» [265, с. 105].

«Во-вторых, методами *статистического анализа* производится *сегментация* объектов исследования несовершенной конкуренции на российском рынке труда. Статистическому анализу подлежат *носители параметров индикаторов*¹ конкурентных процессов и конкурентной среды (§ 2.1 в таблице 2.1.1). Результатом статистического анализа становится *территориальная группировка* регионов, по которым развитие несовершенной конкуренции носит однородный характер» [265, с. 105].

«В-третьих, методами статистико-математического анализа подлежат описанию конкурентная среда и конкурентные процессы. Анализу подлежат показатели *параметров индикаторов* и показатели их *носителей*» [205] (§ 2.1 в таблице 2.1.1).

¹Носителями параметров индикаторов несовершенной конкуренции на рынке труда выступают участники (субъекты) рынка труда.

«Результатом статистико-математического моделирования становятся математические модели несовершенной конкуренции на российском рынке труда» [205].

Анализ цикличности показал, что по большинству статистических показателей цикличность в развитии несовершенной конкуренции обозначается 2008 годом и 2016 годом [269]. Обобщая эти данные по двум группам статистических показателей, характеризующих конкурентные процессы и конкурентную среду, мы установили, что в этих временных промежутках происходит смена тенденций основных показателей рынка труда. Причинами кризиса в 2008 году становится мировой экономический кризис, который сказывается на отечественном рынке труда, а причинами кризиса в 2016 году санкционная политика европейских стран и Америки в отношении России.

В целом отмечаются три периода развития несовершенной конкуренции. С 2001 года по 2008 год обозначается первый период развития на котором происходит: рост теневых форм занятости и оплат труда, абсолютный рост заработной платы, прекращение забастовок, сокращение задолженности перед работниками, развитие институциональных механизмов регулирования, стабильная занятость и невысока безработица [94; 160, с.24].

«Второй период развития с 2009 по 2016 года, характеризуется повышенным вниманием к качеству условий труда человека и качеству трудовых процессов» [205]. «Качество» становится основным операционным понятием, определяющим требования работодателей.

С 2016 года по настоящее время (2021 год) наступает третий период в развитии рынка труда, на протяжении которого российская экономика подвергается санкционному воздействию со стороны стран Евросоюза и Америки, в следствии чего происходят структурные преобразования отечественной экономики и ее отраслях.

Анализ сегментации несовершенной конкуренции на российском рынке труда показал, что распределение статистических показателей по федеральным округам является не однородным. Размах в значениях статистических показателей находится в интервале 3,56–7,37-кратного превышения максимального значения

над минимальным значением. Это связано с различиями в экономическом развитии регионов [269, с. 287-394 (приложение 1)].

Однородность статистической совокупности, а значит достоверность обобщающих статистических показателей, достигается в результате выделения трех сегментов развития несовершенной конкуренции. Эмпирическое корреляционное отношение равно 0,99, что указывает на весьма тесную связь. Результаты сегментирования приведены в монографии [269, с. 287-394 (приложение 1)].

Обобщающие статистические показатели (показатели средней величины) по выделенным сегментам имеют кратные различия в своих количественных значениях. Наименее малочисленные регионы Российской Федерации по количественному составу статистических показателей сгруппированы в первом сегменте, а наиболее многочисленные — в третьем сегменте. Отмечается превосходство третьего сегмента над первым по количественным усредненным показателям численности: трудоспособного населения, списочной численности работников, экономически активного населения, неформальная занятость, занятых в формальном секторе экономики — и составляет порядка 3,57 раз [269, с. 79-90]

Обобщая результаты сегментации развития несовершенной конкуренции в каждом периоде развития и по двум группам статистических показателей носителей признаков конкурентных процессов и конкурентной среды, констатируем следующие *факты*. *Во-первых*, совокупность статистических показателей конкурентной среды и конкурентных процессов имеет неоднородную структуру. *Во-вторых*, развитие несовершенной конкуренции носит относительно устойчивый характер, а переход из сегментных групп отмечается в кризисный 2008 год по Северо-Западному и Приволжскому федеральным округам.

Таким образом, развитие несовершенной конкуренции имеет неоднородный характер, что обусловлено региональными социально-экономическими и социально-демографическими факторами. Так, отмечается, что регионы имеют различные условия существования конкурентной среды и протекания конкурентных процессов. Однородные условия развития несовершенной конкуренции отмечаются по

следующим федеральным округам: Северо-Кавказскому, Южному, Дальневосточному — Сегмент № 1; Уральскому, Северо-Западному, Сибирскому — Сегмент № 2; Приволжскому, Центральному — Сегмент № 3.

Отмечается, что развитие несовершенной конкуренции в рамках выделенных федеральных округов имеет *относительно устойчивый* характер, так как смена сегментных групп в результате циклического развития конкуренции наблюдается в 2008 году, где отмечается переход Северо-Западного федерального округа из первой во вторую сегментную группу и переход Приволжского федерального округа из второй в третью сегментную группу [269]. Переход из сегментных групп с менее высокими показателями по количественному составу в группы с более высокими объясняется миграционным притоком населения.

Отмеченное свойство относительной устойчивости развития несовершенной конкуренции может успешно трактоваться как *инертность (застойность)* развития. Такое положение вещей может наблюдаться в случае несопоставимости по федеральным округам экономических, демографических, социальных и др. условий хозяйствования или из-за отсутствия эффективных регулирующих механизмов рынка труда. Последнее подразумевает, что на региональных рынках не реализуются стратегии конкурентного поведения и не проводится оценка конкурентоспособности рабочей силы с последующей реализацией регулирующей функции государством.

Завершающим в сегментации развития несовершенной конкуренции становится количественное обобщение сегментов по федеральным округам методом расчета *суммарных величин* по каждому сегменту развития [269, с. 287-394 (приложение 1)].

Анализ диаграмм сегментации несовершенной конкуренции показал, что федеральные округа, образующие Сегмент № 3, составляют в структуре сегментов порядка 47 – 48 %. Это означает, что на территориях Центрального и Приволжского федерального округов проживает и работает половина трудоспособного населения России. Остальные показатели структуры распределились между Северо-Запад-

ным, Южным, Сибирским федеральными округами — 33 – 35 % и Северо-Кавказским, Уральским, Дальневосточным федеральными округами — 18 – 20 %.

Графически показано, что показатели несовершенной конкуренции в интервале 20 лет сохраняют свою структуру, что говорит о существенном развитии и благосостоянии одних территорий, образующих Сегмент № 3 и об отсталости и бедности других территорий, образующих Сегменты № 2 и № 1.

После выделения интервалов развития несовершенной конкуренции и группировки регионов по однородным группам анализируемые показатели подлежат *перегруппировке*, охватывающим периоды с 2001 по 2008 год, с 2009 по 2016 год и с 2016 по 2020 год, так и по *трем сегментам развития конкуренции*. Статистико-математическое моделирование проводится по каждому циклу развития несовершенной конкуренции с учетом сегментной структуры отечественного рынка труда [269].

Автором проведено статистико-математическое моделирование вероятностного пространства конкурентных процессов (поведения) по каждому циклу развития и по каждому сегменту [269, с. 394-682 (приложение 2)].

Анализ *тенденции развития* показал, что динамика признаков конкуренции имеет разнонаправленный характер (возрастающий и убывающий), тогда как обобщенная тенденция динамики конкуренции в целом характеризуется убывающей направленностью. Исключением составляет 2020 год. Прогноз развития конкурентных процессов на период с 2021 года по 2025 год также показал разнонаправленный характер развития признаков и убывающую обобщенную ее тенденцию конкуренции по рынку труда в целом.

Так, реализуемые мероприятия по регулированию рынка труда, а значит действие конкурентных факторов направлено: по признаку «Социальные гарантии и права на труд» — на усиление в доминировании конкурентного состояния «социальной защищенности» по всем сегментам; по признаку «Занятость по формам собственности» — на усиление доминирования конкурентного состояния «занятость на предприятиях с частной, смешанной и иностранной формой собственности» по

всем сегментам; по признаку «Условия и охрана труда» — на ослабление доминирования конкурентного состояния «занятость с нормальными условиями труда» по всем сегментам.

Общими выводами анализа и прогнозирования конкурентных процессов являются следующие утверждения. Совокупность реализуемых мероприятий со стороны государства по развитию конкурентных процессов на российском рынке труда характеризуется несущественностью в сегментации регионов и в оказываемом влиянии на признаки. Совокупное влияние факторов по признакам конкурентных процессов не действует на сохранение сегментной структуры, конкурентных преимуществ, структуры проявления конкурентных состояний. Дезорганизационное развитие конкуренции прогнозируется до 2025 года [269].

В это связи по всем сегментам отмечается однотипные динамика и прогноз развития несовершенной конкуренции. По основанию «Социальные гарантии и права на труд» прогнозируется незначительная повышающаяся динамика вероятности того, что социальные права и гарантии экономически активного населения будут не нарушены. Вероятность пребывания в данном конкурентном состоянии экономически активного населения к концу 2025 года составит 96 %, а рост по отношению к 2020 году составит 101 %. Также прогнозируется понижающая динамика вероятности того, что часть экономически активного населения окажется безработным, где вероятность исхода к концу 2025 года составит 3,8 % и снижение по отношению к 2020 году — 75 %.

По признаку «Занятость по формам собственности» прогнозируется возрастающая динамика вероятности занятости населения на предприятиях с частной, смешанной и иностранной формами собственности, где вероятность исхода к концу 2025 года составит 58,9 % и рост по отношению к 2020 году — 105 %. При этом прогнозируется несущественная динамика занятости населения в секторе «малого предпринимательства», где вероятность исхода к концу 2025 года составит 5,6 % и снижение по отношению к 2020 году — 96,9 %. Прогнозируется повышающаяся динамика вероятности неформальной занятости, где вероятность исхода к

концу 2025 года составит 18,9 % и рост по отношению к 2018 году — 107,5 %. Прогнозируется понижающаяся динамика вероятности занятости населения на государственных и муниципальных предприятиях, где вероятность исхода к концу 2025 года составит 16,6 % и снижение по отношению к 2020 году — 80,5 %.

По признаку «Условия и охрана труда» прогнозируется понижающаяся динамика занятости работников с нормальными условиями труда, где вероятность исхода к концу 2025 года составит 66,2 % и снижение по отношению к 2020 году — 90,2 %. Прогнозируется повышающаяся динамика вероятности занятости населения на предприятиях и в организациях с тяжелыми условиями труда, где вероятность исхода к концу 2025 года составит 10,5 % и рост по отношению к 2020 году — 126 %. Прогнозируется повышающаяся динамика вероятности занятости населения на предприятиях и в организациях с опасными и вредными условиями труда, где вероятность исхода к концу 2025 года составит 23,1 % и рост по отношению к 2020 году — 127 %.

Автором выполнено моделирование вероятностного пространства конкурентной среды отечественного рынка труда [269, с. 682-824 (приложение 3)]. Общими выводами анализа и прогнозирования конкурентной среды являются следующие утверждения. Совокупность реализуемых мероприятий со стороны государства по формированию конкурентной среды на российском рынке труда характеризуется своим несущественным влиянием на сегментную структуру и на компоненты конкурентной среды, а также неэффективностью реализуемых мероприятий. Совокупное действие конкурентных факторов по компонентам конкурентной среды направлено на сдерживание реализации конкурентного потенциала работников по компоненту «Здоровье» и не имеет своего влияния по компонентам «Образование» и «Трудовая мобильность». Разрушительный характер формирования конкурентной среды на российском рынке труда прогнозируется до 2025 года [269].

По компоненту «Здоровье» прогнозируется незначительная понижающаяся динамика вероятности того, что заболеваемость работников увеличится, и к концу

2025 года вероятность пребывания трудоспособного населения в данном конкурентном состоянии будет 75 %, а снижение по отношению к 2020 году до 98 %. Также прогнозируется повышающаяся динамика вероятности пребывания трудоспособного населения в здоровом состоянии, которая к 2025 году составит 24 %, а рост по отношению к 2020 году — 107 %.

По компоненту «Образование» отмечается повышающаяся динамика вероятности занятости населения с высшим образованием, которая к концу 2025 года составит 41 %, а рост по отношению к 2020 году — 111 %. Прогнозируется понижающаяся динамика вероятности занятости населения со средне-профессиональным образованием, где вероятность пребывания к концу 2025 года составит 24 %, а снижение по отношению к 2020 году — 97 %. Прогнозируется понижающаяся динамика занятости населения с начальным профессиональным образованием, где вероятность пребывания к концу 2025 года составит 19 %, а снижение по отношению к 2020 году — 99 %. Прогнозируется понижающаяся динамика занятости без профобразования, где вероятность пребывания к концу 2025 года составит 16 %, а снижение по отношению к 2020 году — 85 %.

По компоненту «Трудовая мобильность» прогнозируется повышающаяся динамика вероятности постоянства кадров, где вероятность пребывания к концу 2025 года составит 49 %, а рост по отношению к 2020 году — 105 %. Прогнозируется понижающаяся динамика вероятности приема работников, где вероятность пребывания к концу 2025 года составит 24 %, а снижение по отношению к 2020 году — 95 %. Прогнозируется понижающаяся динамика вероятности выбытия работников, где вероятность пребывания к концу 2025 года составит 27 %, а снижение по отношению к 2020 году — 99 %.

В результате проведенного исследования и анализа несовершенной конкуренции в период с 2001 по 2020 годов нами получены и проанализированы количественно-качественные показатели несовершенной конкуренции. В этой связи находит свое подтверждение гипотеза о расширении предмета и вовлечение в практику исследования и анализа несовершенной конкуренции признаков *конкурентных процессов и свойств конкурентной среды*.

Полученный количественный показатель несовершенной конкуренции применяется в оценке влияния несовершенной конкуренции на процесс воспроизводства. Такой количественный показатель несовершенной конкуренции, делает актуальным проведение корреляционного анализа влияния фактора несовершенной конкуренции на качество воспроизводства рабочей силы.

3.2 Основное противоречие в воспроизводстве рабочей силы на российском рынке труда

«Если в XIX веке оценка человеческого капитала ... и стоимость его воспроизводства сводилась к форме заработной платы на уровне капиталистического предприятия, то в XX веке ... основную часть расходов на его воспроизводство взяло на себя государство в виде всеобщего бесплатного образования, здравоохранения, пенсионного обеспечения и других социальных гарантий. Фонд заработной платы стал лишь частью общих расходов на воспроизводство человеческого капитала, и он существенно вырос, достигнув 70 % распределения ВВП» [98].

В своих исследованиях И.А. Бондаренко отмечает проблему несбалансированности рынков факторов производства. «Механизм, который генерирует ситуацию, когда фактическая цена труда ниже равновесной ($W < W^*$), порождает совершенно иной режим сопряжения рынков труда и капитала: недоплатой труда и увеличенной нормой прибыли за счет недоплаты труда» [51]. Исследователь отмечает, что такая ситуация получила свое развитие в результате слабой реализации институциональных механизмов регулирования отечественного рынка труда.

На протяжении всего постсоветского периода функционирования рыночной экономики отмечается тенденция в отставании минимального размера оплаты

труда от величины прожиточного минимума (§ 2.2, рисунок 2.2.1) и кратного превосходства величины прожиточного минимума над минимальной оплатой труда. Так, в 2006 году оно составляло 4,3 раза, а в 2021 году — 0,9 раза. Здесь наблюдается положительная динамика снижения разрыва между показателями, которая в 2019 году абсолютно устраняется в связи с установлением МРОТ на уровне прожиточного минимума 11280 рублей. В то же время проблемы бедности населения не находят своего решения. Одновременно с понижающейся динамикой ранее рассматриваемых показателей отмечается повышающаяся динамика роста соотношения номинальной заработной платы к величине прожиточного минимума. В 2006 году данное отношение достигло 3,1 крат, а в 2021 году — 4,7 крат.

Таким образом, по одной статистике отмечается благоприятная динамика, впервые МРОТ стал выше прожиточного минимума. А по другой статистике отмечается замедление процессов повышения уровня жизни населения, а именно: повышение МРОТ не оказало влияния на рост средней заработной платы работников в пропорциональной мере. Соотношение этих показателей снижается (таблица 3.2.1).

Статистика показывает, что труд по найму остается главным источником средств к жизнедеятельности населения. В 2000 году доля заработной платы в доходах населения составляла 62,8%, а в 2020 году — 64,4 %, рост — 102 %. Одновременно растет заработная плата в структуре ВВП, получивший рост в 2020 году по сравнению с 2000 годом 117 %, при этом доля заработной платы в 2020 году составила 47 % [372]. Нами отмечается, что существенности заработной платы в обеспечении достойного уровня жизни населения с течением времени возрастает, а значит, усиливается значимость воспроизводственной функции заработной платы.

Вопросы воспроизводства рабочей силы обсуждались на различных этапах развития экономической мысли, а также в научных школах и направлений и представлены в научных трудах ученых классиков А.Смита, Д.Рикардо, У.Петти, которые утверждают, что «воспроизводство рабочей силы опосредовано производ-

ству населения и зависит от величины заработной платы, которая является стоимостью рабочей силы. В основе заработной платы лежит стоимость средств, необходимых для жизнедеятельности рабочего и воспитания детей, которые сменяют его на рынке труда» [123, с. 9; 336]. Таким образом, классической школой понятия «воспроизводства» рабочей силы рассматривалось через аспекты функциональности данного понятия, понимая под ним воспроизводственную функцию заработной платы.

Представитель классической экономической школы Т.Мальтус рассматривал закон народонаселения, согласно которому трудность в воспроизводстве рабочей силы заключается в отсутствии материальных ресурсов. И как решение проблемы в воспроизводстве рабочей силы Т.Мальтус видел ограничение роста населения естественными (болезни, голод) или искусственными мерами [310].

К.Маркс, изучал трудовую теорию стоимости, ввел понятие «рабочей силы», понимая под ней «совокупность физических и духовных способностей человека к труду, реализуемых в процессе производства» [312]. Стоимость рабочей силы К.Маркс измерял ее рабочим временем, общественно-необходимым для воспроизводства... Для восстановления и сохранения способности к труду рабочий должен удовлетворять свои потребности в пище, одежде, обуви и т.п., которые он покупает на рынке» [312]. «Своеобразие воспроизводства рабочей силы состоит в том, что человек воспроизводит себя не только как работник со своими физическими и интеллектуальными способностями, но и как работник определённого качества и типа» [476]. В стоимость рабочей силы включаются расходы, связанные с содержанием и воспитанием детей — потенциальной рабочей силы. Таким образом, воспроизводство рабочей силы позиционируется в рамках стоимостного подхода как часть произведенных общественных благ, необходимых для жизнедеятельности работников и имеющих денежную оценку.

Неоклассики Г.Беккер, А.И.Добрынин, С.А.Дятлов, Г.Джонсона, М.М.Критский, С.А.Курганский, Дж.Минцера, Л.Туроу, Е.Д.Цыренова, Т.Шульц «воспроизводство рабочей силы подается как процесс воспроизводства способностей чело-

века к труду (знаний, умений, компенсаций), необходимых для эффективной работы фирм, отраслей, национальной экономики. Расходы на воспроизводство рабочей силы рассматриваются не как потребительские, а как инвестиции, способные приносить доход в будущем (расходы на образование, воспитание детей, здравоохранение, поиск информации, смену работы и другие вложения)» [123, С. 9]. Из выше приведенного следует, что неоклассики выступают сторонниками процессуального подхода, где под воспроизводством рабочей силы понимается процесс восполнения интеллектуальных, физических и духовных сил работников.

Превалирующей за рубежом теорией, непосредственно связанной с воспроизводством рабочей силы, является теория человеческого капитала, возникшая как ответ на потребности практики в конце 50-х, начале 60-х годов.

Так, Г.Беккером под человеческим капиталом рассматривается «имеющийся у каждого запас знаний, навыков и мотиваций. Инвестициями в него могут быть образование, накопление производственного опыта, охрана здоровья, поиск информации» [33]. Идея известного экономиста Эдварда Ф. Денисова заключалась в том, что «экономический рост, зависящий от производительности труда, связан с качеством человеческих ресурсов, привлеченных в производство» [272].

В отечественной экономике реализация теории человеческого капитала находит себя в проведении государственной социально-экономической политики по реализации государственных программ: «Развитие образования», «Доступная среда», «Социальная поддержка граждан», «Обеспечение доступным и комфортным жильем», «Содействие занятости», «Развитие культуры», «Охрана окружающей среды», «Развитие физической культуры и спорта», «Развитие здравоохранения», и др. По своим целевым установкам воплощение государственных программ способствуют воспроизводству рабочей силы.

«В отечественной экономической литературе различные аспекты воспроизводства рабочей силы получили отражение в научных трудах таких исследователей-экономистов советского периода, как: Г.С.Вечканов, Е.И.Капустин, Д.И.Карпухин, А.Э.Котляр, Е.Л.Маневич, М.Я.Сонин, С.Г.Струмилин, Б.Ц.Урланис и др.

Таблица 3.2.1 - Индикативные показатели уровня бедности работающего населения

Признак, р./Период	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
МРОТ (в месяц руб- лей)	800	800	800	4330	4330	4330	4611	5205	5554	5554	6204	7500	9489	11280	12130	12792
Величина прожиточ- ного мини- мума на душу насе- ления (в ме- сяц рублей)	3422	3847	4593	5153	5688	6369	6510	7306	8050	9701	9828	10088	10287	10890	11312	11653
Среднеме- сячная но- минальная начислен- ная заработ- ная плата (рублей)	10634	13593	17290	18638	20952	23369	26629	29792	32495	34030	36709	39167	43724	47867	51344	54438
Соотноше- ние вели- чины про- житочного минимума к минималь- ному раз- меру оплаты труда, раз	4,3	4,8	5,7	1,2	1,3	1,5	1,4	1,4	1,4	1,7	1,6	1,3	1,1	1,0	0,9	0,9
Соотноше- ние средне- месячной	13,3	17,0	21,6	4,3	4,8	5,4	5,8	5,7	5,9	6,1	5,9	5,2	4,6	4,2	4,2	4,3

Признак, р./Период	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
номиналь- ной начис- ленной за- работной платы к ми- нимальному размеру оплаты труда, раз																
Соотноше- ние средне- месячной номиналь- ной начис- ленной за- работной платы к ве- личине про- житочного минимума, раз	3,1	3,5	3,8	3,6	3,7	3,7	4,1	4,1	4,0	3,5	3,7	3,9	4,3	4,4	4,5	4,7

Источник: разработано автором на основании статистических данных

А также в трудах исследователей-экономистов современного периода отечественной экономикой науки: В.С.Автономова, Л.Б.Бреслова, А.И.Добрынина, С.А.Дятлова, В.А.Ельмеева, И.В.Ильинского, Р.И.Капелюшникова, Е.А.Полищука, С.Н.Пшеничниковой, В.П.Щетинина, Л.Г.Симкиной» [232].

С.Н.Пшеничникова делает заключение, что «стоимость рабочей силы имеет двойственный характер. С одной стороны, она складывается из затрат на ее производство, включающих все статьи потребления. С другой стороны, стоимость рабочей силы может быть представлена как стоимость результата, в том числе, полученного при ее потреблении в процессе производства какого-либо продукта» [372].

В.Я.Ельмеев рассматривает «новую парадигму трудовой теории потребительной стоимости». Он считает, «в условиях капиталистического рыночного производства потребительная стоимость рабочей силы выражается в ее способности доставлять труд и создавать стоимость, которая по величине превышает стоимость самой рабочей силы. Потребительная стоимость рабочей силы равняется избытку труда, доставляемого работником, над тем его количеством, которое затрачивается на воспроизводство рабочего» [127]. Такое утверждение не противоречит концепции о настоящем и прошлом труде.

Отечественным экономистом С.Ф.Дятловым человеческий капитал определяется как «рыночная форма проявления производительных сил человека в постиндустриальном обществе...» [125]. Экономистом И.В.Ильинским делается вывод о том, что «человеческий капитал представляет собой совокупность экономических отношений, возникающих в общественном производстве между его субъектами по поводу формирования, развития и совершенствования способностей человека» [154]. Экономистом Л.Г.Симкиной «рассматривается цикличность развития человеческого капитала» [356]. Экономисты Л.Б.Бреслов, Б.С.Лисовик, И.Е.Ломова позиционируют проблемы безработицы и эффективной занятости как факторы формирования человеческого капитала [53]. Е.А.Полищук считает «человеческий капитал фактором постиндустриального развития и экономического роста отечественной экономики» [356].

Применительно к настоящему диссертационному исследованию понятие

«воспроизводство рабочей силы» рассматривается в рамках ценностного подхода, в связи с чем мы придерживаемся взглядов В.А.Ельмеева который «под воспроизводством рабочей силы понимает способность рабочей силы создавать стоимость общественно полезных благ и услуг, превышающих стоимость самой рабочей силы» [127].

Понятийно-категориальной основой теоретизации процессов воспроизводства рабочей силы становятся понятия: стоимости рабочей силы, заработной платы, цены труда, потребительной стоимости рабочей силы. Введение и применение данных понятий в рамках теоретизации воспроизводства рабочей силы наблюдается еще в работах классиков экономической мысли У.Петти, Д.Риккардо, А.Смита, [123].

Ученым К.Марксом, находится отношения между рабочей силой и капиталом. «Именно рабочая сила выполняет при этом двоякую службу: в руках рабочего она служит товаром, который продается по стоимости; в руках капиталиста, который купил ее, она служит силой, производящей стоимость и потребительную стоимость» [450]. Отсюда следует, что «стоимость рабочей силы эквивалентна стоимости продукции, которая требуется для жизнедеятельности работника и воспроизводства его рабочей силы» [372].

В.Г.Былковым отмечается, что «...понятие стоимости рабочей силы в настоящее время изменилось. Под последней понимается стоимость жизненных средств, необходимых для нормального воспроизводства работника», где норма «...набор (совокупность) товаров, которые нужны работнику для восстановления израсходованных в процессе труда физических и умственных способностей (сил), а также для поддержания и развития его семьи» [61, с. 72].

В.А.Ельмеев предлагает к рассмотрению концепцию потребительской стоимости рабочей силы, которая предполагает, что «стоимость рабочей силы формируется не только затраченными на воспроизводство рабочей силы общественными благами и услугами, но и тем избытком труда, доставляемого работником, над тем его количеством, которое затрачивается на воспроизводство рабочего», что образуется в процессе трудовой деятельности в силу высокой производительности

труда. В связи с чем стоимость рабочей силы, исходя из учений неоклассической экономической школы, определяется полезностью рабочей силы для работодателя. Таким образом, «потребительная стоимость рабочей силы» как экономическая категория определяется *полезностью и ценностью* товара рабочей силы.

Рассмотрение неоклассических принципов экономической теории в отношении воспроизводства рабочей силы предполагает обзор понятия «цена труда» как меры денежного выражения потребительной стоимости рабочей силы, позволяющей учитывать и отражать такие свойства товара рабочей силы, как его полезность и ценность для работодателя [348]. Понятийное осмысление «цены труда» находит себя в марксистских учениях, где прибавочная стоимость воспринимается как неоплаченный труд работника. В современной экономической науке вводится понятие «оплаты труда», содержание которого раскрывается взаимоотношениями между работником и работодателем по поводу распределения полученного дохода.

В понятийно-категориальном аспекте указанные понятия соотносятся между собой в рамках классических и неоклассических учений. Так, в классических учениях, заработная плата является стоимостной оценкой для работодателя произведенного работником труда и выражает в денежной форме стоимость рабочей силы. Под последней понимается количество общественных благ и услуг, необходимые для воспроизводства. Современная наука определяет заработную плату как вознаграждение работника за произведенный труд, т.е. за затраченное рабочее время и приложенные умственные и физические усилия.

В неоклассических учениях, цена труда является денежной мерой потребительной стоимости рабочей силы. Под последней понимается ценность и полезность труда работника для работодателя в процессе производства общественных благ и услуг. Современная экономическая наука под «ценой труда» понимает готовность работодателя оплачивать количество и качество труда, предлагаемого работником, а под «оплатой труда» — направляемые денежные средства работодателем за труд работников (рисунок 3.2.1).

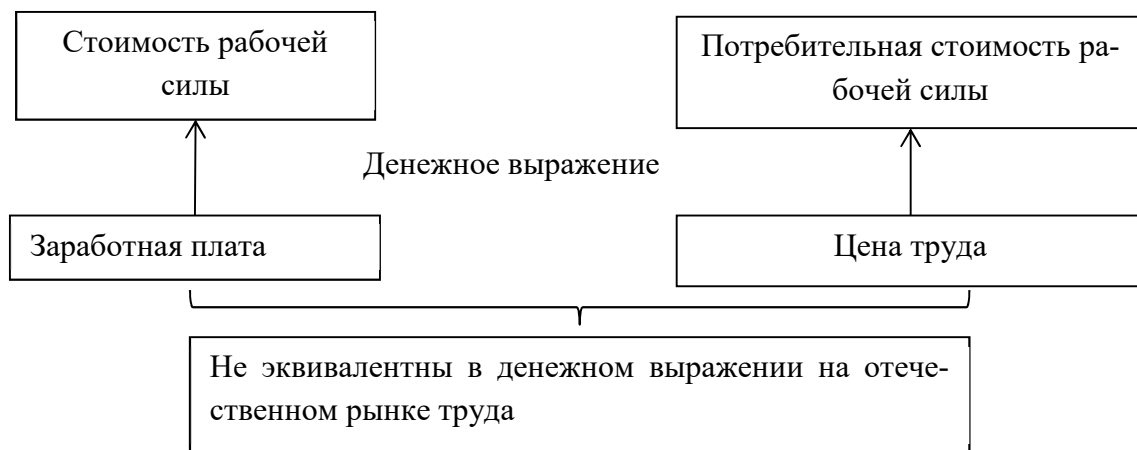


Рисунок 3.2.1 - Понятийно-категориальные аспекты
воспроизводства рабочей силы

Источник: разработано автором на основании [264, 287]

Рынок труда «характеризуется нестабильностью как процессов формирования спроса и предложения рабочей силы, так и разбросом (несбалансированностью) значений основных показателей — цены рабочей силы и заработной платы» [396]. «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)» [232]. Исторически сложившийся низкий уровень заработных плат по ряду отраслей народного хозяйства не позволяет работникам полноценно содержать свою семью и тем самым обеспечивать полноценное (нормальное) или должное воспроизводство рабочей силы. Исследователем Н.В.Локтюхиной отмечается, что минимальные социальные гарантии, законодательно закрепленные в России «не в состоянии обеспечить расширенное воспроизводство рабочей силы» [291]. Состояние перманентной нужды для части населения России, чьи заработки на уровне прожиточного минимума, заставляет постоянно делать выбор в потреблении товаров и услуг, оставляя без удовлетворения жизненно-важные потребности, например, в образовании, в культурном отдыхе и т.п.

В современной России особая роль в воспроизводстве рабочей силы отводится семье — индивидуальный уровень воспроизводства рабочей силы, при этом

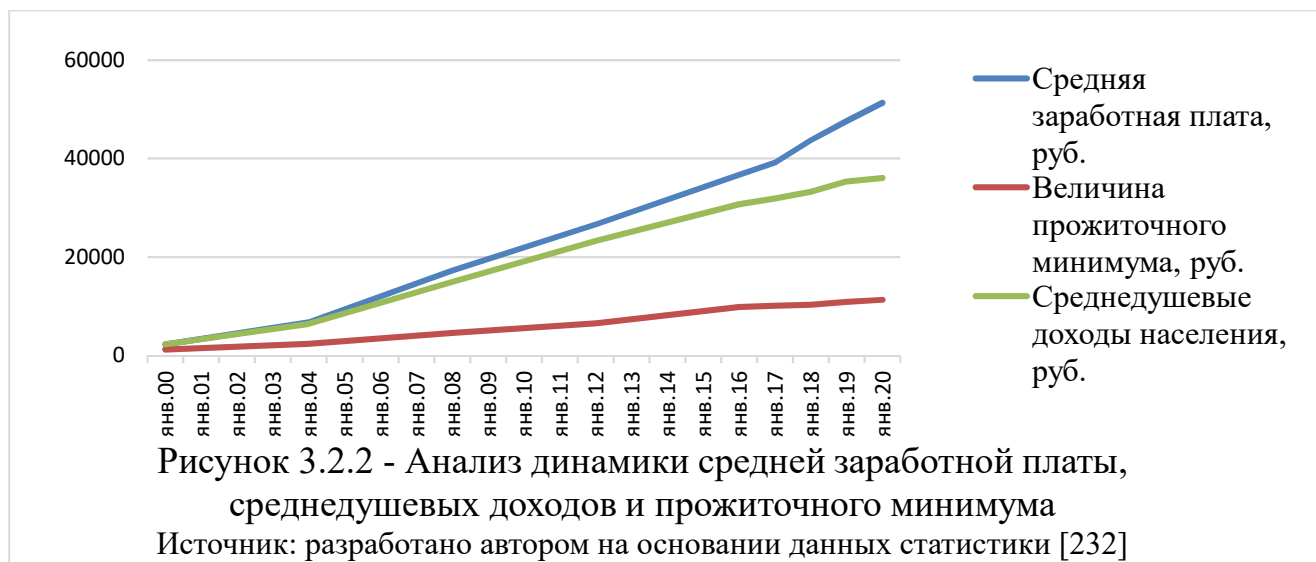
доходы занятого населения остаются невысокими, и часть населения не способна на должном уровне воспроизводить рабочую силу (§ 2.2). Расширенное воспроизводство рабочей силы предполагает, что доходы или заработная плата работника должны обеспечивать не только воспроизводство рабочей силы этого работника, но и членов его семьи. Причем стоимость такого воспроизводства превышает обычное понимание, так как затраты на воспитание, обучение детей превышают затраты на простое физико-биологическое воспроизводство рабочей силы.

«Так, отмечается опережающий рост показателя средней заработной платы, который в 2020 году по отношению к 2000 году составил 23,1 раза над показателем среднедушевых доходов населения, который в 2020 году по отношению к 2000 году составил 15,8 раз. При этом рост показателя прожиточного минимума за рассматриваемый период составил 9,3 раза (таблица 3.2.2 и рисунок 3.2.2). Таким образом, отмечается, что опережающий рост средней заработной платы над среднедушевыми доходами вызван ростом прожиточного минимума и связанным с ним минимальной заработной платы» [232].

Таблица 3.2.2 - Анализ динамики показателей средней заработной платы, среднедушевых доходов и прожиточного минимума

Признак/Период	янв.00	янв.04	янв.08	янв.12	янв.16	янв.18	янв.19	янв.20	Рост/снижение
Средняя заработная плата, р.	2223	6740	17290	26629	36709	43724	47657	51344	23,1
Величина прожиточного минимума, р.	1406	2690	5086	7263	10466	11069	10890	11312	9,3
Среднедушевые доходы населения, р.	2281	6410	14939	23221	30744	33178	35338	36073	15,8
Соотношение сред. З/П к прожит. мин.	2	3	3	4	4	4	4	5	2,5
Соотношение сред. душ. дох. к прожит. мин.	2	2	3	3	3	3	3	3	1,7

Источник: разработано автором на основании статистики [232]



«При рассмотрении соотношения средней заработной платы к прожиточному минимуму нами отмечается рост показателя. Если в 2000 году соотношение составляло порядка 2-х крат, то в 2020 году данное соотношение составляет порядка 5-ти крат. То есть, если на среднюю заработную плату в 2000 году могло прожить в рамках понятия прожиточного минимума и минимальной потребительской корзины, два человека, то в 2020 году — пять человек. Таким образом, если говорить о простом воспроизводстве рабочей силы на уровне физиологических потребностей человека, то в среднем по России на одну зарплату можно содержать четырех членов семьи (человек)» [323].

Если же рассматривать соотношение среднедушевого дохода к прожиточному минимуму, то также отмечается положительная динамика, где рост данного показателя в 2020 году по отношению к 2000 году составил 1,7 раз, а соотношение в 2020 году составило порядка 3-х крат. То есть на сегодняшний день денежная оценка воспроизводства рабочей силы измеряется в границах 3-х прожиточных минимумов.

Таким образом, институциональным механизмом обозначается нижний порог стоимостной оценки общественных благ для воспроизводства рабочей силы, но не принята верхняя граница который не только учитывал бы физиологический минимум потребностей самого работника, но и учитывал бы социальных и духовных

потребностей человека в достойном труде и жизнедеятельности уже членов его семьи. Обозначенное становится методологической трудностью в воспроизводственных процессах рабочей силы [291].

В этой связи рост МРОТ, ПМ и заработной платы (рисунок 3.2.2) имеет формальный характер. Из анализа соотношения данных показателей следует недостаточность экономических ресурсов для расширенного воспроизводства, где «необходимо стимулировать рождение второго, третьего, четвертого ребенка, ибо в среднестатистической семье 2,5 ребенка дают только простое воспроизводство, учитывая смертность детей» [176], российская экономика не располагает достаточными ресурсами.

Необходимо пояснить, что институционально закрепленный нижний порог стоимости воспроизводства рабочей силы есть — прожиточный минимум, включающий в себя расходы по обязательным платежам и сборам, стоимость услуг, непродовольственных товаров и продуктов питания. При этом не учитываются социальные и духовные потребности рабочей силы и главным образом, в воспитании своих детей — в расширенном воспроизводстве рабочей силы. Наблюдаемая динамика опережающего темпа роста соотношения заработной платы к прожиточному минимуму над соотношением среднедушевого дохода (таблица 3.2.1 и рисунок 3.2.2) показывает потенциал роста уровня заработной платы и дальше. Факт такого роста указывает на то, что потребительская стоимость воспроизводства рабочей силы, а согласно учениям неоклассиков, это произведенный избыток труда, выше предлагаемой рынком труда оплат рабочей силы. Поэтому современный рынок труда имеет потенциал роста заработной платы, который необходимо раскрывать, в том числе институциональными механизмами регулирования. А именно пересмотром подходов к формированию прожиточного минимума и минимального размера оплаты труда. Данные экономические институты должны решать перспективные задачи и не ограничиваться текущими проблемами рынка труда. Таковой становится воспроизводство молодой рабочей силы, которое достижимо через создание условий достойной жизни работающего населения. Таким образом распростра-

ненный механизм институционального регулирования «прожиточным минимумом» становится не перспективной в решении общегосударственных задач. Следует переходить к практике социальных норм, обеспечивающих устойчивость и стабильность расширенного воспроизводства рабочей силы. Практическим механизмом реализации может стать кратное соотношение МРОТ к прожиточному минимуму, что и будет предполагать собой учет социальных норм.

Исследователем Е.Н.Дубровской одними из условий воспроизводства рабочей силы на российском рынке труда выделяются «низкая цена рабочей силы и дифференциация регионов по уровню обеспеченности трудовыми ресурсами, а также преобладающий индустриальный тип занятости, где более половины занятых, являются работниками простого неквалифицированного труда» [122].

Социально-экономический аспект воспроизводства рабочей силы на российском рынке труда, обуславливается несовершенным конкурентным поведением работодателей и работников и несовершенными конкурентными условиями их нахождения на рынке труда, что выражается в глубокой дифференциации оплаты труда работников и низкими темпами роста заработной платы, отстающими от показателей инфляции и производительности труда (§ 2.2). Это, приводит к утрате *воспроизводственной* функций заработной платы тем, что динамика соотношений среднедушевых доходов к прожиточному минимуму сравнительно отстает от динамики соотношений заработной платы к прожиточному минимуму (рисунок 3.2.2) [88].

Таким образом, несовершенная конкуренция на российском рынке труда отрицательно влияет на воспроизводство рабочей силы. При этом на российском рынке труда основной трудностью в воспроизводственных процессах рабочей силы, видится *влияние несовершенной конкуренции на отставание темпов роста уровня заработной платы от темпов роста потребительской стоимости рабочей силы, а также на усиление глубокой дифференциации заработных плат работников*. Устранение выявленной проблемы будет способствовать устойчивому и стабильному воспроизводству рабочей силы, тем самым решая вопросы общественной

безопасности занятости населения, социальной стабильности, обеспеченности экономики России качественными трудовыми ресурсами.

Проведенное эмпирическое исследование несовершенной конкуренции (см § 3.1), позволяет провести корреляционный анализ влияния последней на отечественный рынок труда. «Так, анализ статистики занятости и безработицы по возрастным группам и показателям несовершенной конкуренции на российском рынке труда по компоненту «Здоровье» выявил, что вероятностный показатель конкуренции в период с 2002 г. по 2020 год имеет тенденцию роста в 103 %, где вероятность проявления заболеваний у населения составляла к 2020 году 77 %, а вероятность пребывания в состоянии здоровья — 23 %» [232].

«Рост показателя конкуренции на конец 2020 года к 2002 году сопровождается ростом показателей структуры распределения численности занятых по возрастным группам 30–39 лет в 131 %, 50–59 лет в 150 %, 60 лет и старше в 174 % и сопровождается снижением безработицы по рассматриваемым группам в 85 %, 99 % и 77 % соответственно. Снижение численности занятых отмечается по возрастным группам 20-29 лет в 84 %, 40-49 лет в 93 % и сопровождается снижением безработицы по этим группам в 71 % и 58 % соответственно» [232].

Также нами отмечается корреляционная связь между показателем конкуренции и коэффициентом Джини, характеризующим неравенств в распределениях численности по возрастным группам. Рост показателя конкуренции на 2020 год к 2002 году в 103 % сопровождается существенным ростом коэффициента Джини в отношении занятых в 1200 % и снижением в отношении безработных в 62 %.

Таким образом, рост показателя *несовершенной конкуренции* по компоненту «Здоровье» характеризуется *отрицательной динамикой*, состоящей в *росте показателя конкуренции* по данному компоненту и *усилением степени дифференциации* занятости с увеличением занятости среди работников от 30-39 лет и от 50-59 лет за счет снижения занятости в возрастных группах от 20-29 лет и от 40-49 лет, а также в *росте показателей конкуренции* и *ослаблении степени дифференциации* безработицы по всем возрастным группам.

Прогнозируется сохранение показателя конкуренции по компоненту «Здоровье» до 2025 года. При этом прогнозируется рост занятости среди работников от 20 лет до 29 лет в 137 %, от 40 лет до 49 лет в 115 %, а также прогнозируется снижение занятых в группах 30-39 лет в 92 %, 50-59 лет в 97 %, старше 60 лет в 70 %. Прогнозируется снижение численности безработных в группах 20-29 лет в 67 %, 30-39 лет в 51 %, 40-49 в 70 %, 50-59 лет в 56 %, старше 60 лет в 52 %.

В связи с прогнозируемым сохранением показателя конкуренции по компоненту «Здоровье» заболеваемость населения к 2025 году составит 75 %, а здоровье населения — 24 %. Прогноз по сохранению показателей конкуренции до 2025 года сопровождается снижением коэффициента Джини в отношении занятых в 25 % и ростом в отношении безработных в 156 %.

Таким образом, прогнозируемое сохранение показателя несовершенной конкуренции до 2025 года характеризуется *положительной динамикой*, состоящей в том, что при сохранении показателя конкуренции по компоненту «Здоровье» отмечается ослабление степени дифференциации занятости работников по возрастным группам с одновременной динамикой усиления степени дифференциации безработных.

Анализ статистики показателей занятости и безработицы по уровню образования и показателя несовершенной конкуренции по основанию «Образование» выявил, что вероятностный показатель имеет в период с 2002 г. по 2020 год тенденцию снижения в 97 %, где вероятность занятости работников, с высшим образованием составляла в 2020 году 37 %, со средне-профессиональным образованием — 25 %, с начальным профессиональным образованием — 19 %, не имеющих профессионального образования — 19 % [232].

«Снижение показателя конкуренции на конец 2020 года к 2002 году сопровождается ростом показателей структуры распределения численности занятого населения по уровню образования в группах с высшим образованием в 147 %, квалифицированные рабочие в 183 % и сопровождается ростом безработицы по рассматриваемым группам в 128 % и 105 % соответственно. Снижение численности занятых отмечается по уровню образования в группах — специалисты среднего

звена в 85 %, среднего общего в 73 %, и сопровождается снижением безработицы по рассматриваемым группам в 60 % и 54 % соответственно. При этом отмечается рост занятого населения в 108 % и снижение безработных в 70 %» [232].

А также нами отмечается корреляционная связь между показателем конкуренции и коэффициентом Джини, характеризующим неравенства в распределении численности по уровню образования. Снижение показателя конкуренции на 2020 год к 2002 году в 97 % сопровождается ростом коэффициента Джини в отношении занятых в 131 % и ростом в отношении безработных в 208 %.

Таким образом, снижения показателя *несовершенной конкуренции* по основанию «Образование» характеризуется *отрицательной динамикой*, состоящей в *росте показателей* и *усилением степени дифференциации* занятости с увеличением доли занятых с высшим образованием и доли квалифицированных рабочих за счет снижения доли занятых специалистов среднего звена и доли работников со средним общим образованием. А также в *росте показателей* и *усилением степени дифференциации* безработицы с увеличением доли безработных с высшим образованием и доли квалифицированных безработных за счет снижения доли безработных специалистов среднего звена и доли работников со средним общим образованием.

Прогнозируется рост показателя несовершенной конкуренции по основанию «Образование» который в 2025 году к 2020 году составит 102 %. «При этом прогнозируется снижение показателей структуры распределения численности занятого населения по уровню образования в группах с высшим образованием в 48 %, квалифицированные рабочие в 54 %, и прогнозируется снижение безработицы по рассматриваемым группам в 48 % и 54 % соответственно. Рост численности занятых отмечается по уровню образования в группах специалисты среднего звена в 120 %, среднего общего в 140 % и сопровождается снижением безработицы по рассматриваемым группам в 70 % и 76 % соответственно. При этом отмечается рост занятого населения в 108 % и снижение безработных в 65 %» [232].

«В связи с прогнозируемым ростом показателя конкуренции по компоненту «Образование» вероятность занятости работников, имеющих высшее образование составит к 2025 году 41 %, вероятность занятости работников, имеющих средне-

профессиональное образование — 24 %, вероятность занятости работников, имеющих начальное профессиональное образование — 19 %, вероятность занятости работников, не имеющих профессионального образования — 16 %. При росте показателя конкуренции к 2025 году в 102 % прогнозируется снижение коэффициента Джини в отношении занятых в 87 % и в отношении безработных в 70 %» [232].

Таким образом возможный рост показателя *несовершенной конкуренции* по основанию «Образование» характеризуется *положительной динамикой*, состоящей в смене тенденций роста показателей занятости и безработицы по образовательным группам работников с последующим снижением степени дифференциации занятости и безработицы по образовательному признаку. А также повышением вероятности пребывания работников с высшим образованием в состоянии занятости с сохранением уровней вероятностей занятости по остальным группам.

Анализ статистики занятости по видам деятельности и показателя несовершенной конкуренции по признаку «Условия и охрана труда» показал, что в период с 2002 года по 2020 год показатель конкуренции имеет динамику уменьшения в 70 %, с вероятностью в 2020 году занятости с нормальными условиями труда 73,1 %, вероятностью занятости с тяжелыми условиями труда — 8,3 %, вероятность занятости с вредными и опасными условиями труда — 18,6 % [232].

В интервале с 2022 года по 2020 год происходило снижение значения несовершенной конкуренции с одновременным ростом численности занятого населения по видам экономической деятельности в группах добыча полезных ископаемых в 124 %, строительство в 128 %, торговля и ремонт в 117 %, транспортировка в 107 %, общественное питание в 154 %, финансирование и страхование в 188 %, государственное управление в 110 %, в образовании в 111 %, в здравоохранении в 117 %. Снижение численности занятых по видам экономической деятельности отмечается в группах сельское и лесное хозяйство в 60 %, обрабатывающее производство в 79 %, по деятельности с операциями по недвижимости в 50 %. Рост занятости произошел в 107 %.

А также нами отмечается корреляционная связь между показателем конкуренции и коэффициентом Джини, характеризующим неравенства в распределениях

численности по видам экономической деятельности. Снижение конкуренции в 2020 году по отношению к 2002 году в 70 % сопровождается снижением коэффициента Джини в 52 %.

Таким образом, снижение показателя *несовершенной конкуренции* по признаку «Условия и охрана труда» характеризуется *положительной динамикой*, состоящей в убывании показателей и *ослаблении степени дифференциации* занятости по видам деятельности с уменьшением доли занятости в отраслях с ненормальными условиями труда и увеличением в отраслях с нормальными условиями труда. Исключение составляет отрасль добычи полезных ископаемых, где занятость возросла в 124 % в 2020 году по отношению к 2002 году.

Прогнозируется снижение показателя *несовершенной конкуренции* по признаку «Условия и охрана труда» которое в 2025 году по отношению к 2020 году составит 83 %. При этом прогнозируется рост занятости населения по видам экономической деятельности в группах: добыча полезных ископаемых в 114 %, производство и распределение газа и воды в 121 %, строительство в 120 %, торговля и ремонт в 109 %, транспортировка в 106 %, общественное питание в 125 %, финансирование и страхование в 125 %, по операциям с недвижимостью в 139 %, государственное управление в 106 %, образование в 106 %, здравоохранение в 112 %. Снижение численности занятых по видам экономической деятельности отмечается в группах: сельское и лесное хозяйство в 78 %, обрабатывающее производство в 87 %.

В связи с прогнозируемым снижением показателя конкуренции по признаку «Условия и охрана труда» вероятность занятости работников к 2025 году с нормальными условиями труда составит 66,3 %, с тяжелыми условиями труда — 10,5 %, с вредными и опасными условиями труда — 23,2 %. При снижении показателя конкуренции к 2025 году в 83 % прогнозируется убывание коэффициента Джини в 68 %.

Таким образом прогнозируемое снижение показателя несовершенной конкуренции по признаку «Условия и охрана труда» повлечет за собой изменения струк-

туры распределения занятых по видам экономической деятельности в пользу рабочих мест с ненормальными условиями труда, а именно увеличение доли занятых в добыче полезных ископаемых, производства и распределения электроэнергии, газа и воды, в строительстве, и уменьшение доли занятых в сельском хозяйстве, коррелирует с прогнозом отрицательной динамики коэффициента Джини, где предполагается снижение в 2025 году к 2020 году в 68 % неравенства занятости по видам деятельности, а именно увеличение доли занятости на рабочих местах с ненормальными условиями труда. Отмечаемое ухудшение конкурентных условий по признаку «Условия и охрана труда» сопровождается снижением неравномерной занятости по видам деятельности с ростом рабочих мест с тяжелыми, опасными и вредными условиями труда.

«Анализ статистики численности занятых и безработных по занятиям и показателя несовершенной конкуренции на российском рынке труда по признаку «Социальные гарантии и права на труд» выявил, что вероятностный показатель имеет в период с 2002 г. по 2020 год тенденцию роста в 107 %, где вероятность занятости работников с соблюдением социальных прав и гарантий составляла к 2020 году 96,1 %, вероятность безработицы среди работников — 3,9 %» [232].

«Рост показателя конкуренции на конец 2020 года по отношению к 2002 году сопровождается ростом показателей структуры распределения численности занятого населения по занятиям в группах руководители в 128 %, специалисты высшего уровня в 174 %, служащие в 127 %, работники сферы обслуживания в 116 %— и сопровождается ростом и снижением безработицы по рассматриваемым группам в 148 %, в 134 %, в 75 % и в 104 % соответственно» [232].

«Снижение численности занятых отмечается по группам: специалисты среднего уровня квалификации в 94 %, квалифицированные рабочие в сельском хозяйстве в 58 %, квалифицированные рабочие в промышленности и строительстве в 84 %, операторы производственных установок в 95 %, неквалифицированные рабочие в 76 % — и сопровождается снижением безработицы по рассматриваемым группам в 67 %, в 41 %, в 51 %, в 50 % и в 63 % соответственно, при этом отмечается рост занятого населения в 107 % и снижение безработных в 70 %» [232].

Нами также отмечается корреляционная связь между показателем конкуренции и коэффициентом Джини, характеризующим неравномерность в распределениях численности по занятиям. Рост показателя конкуренции в 2020 год к 2002 году в 107 % сопровождается ростом коэффициента Джини в отношении занятых в 150 % и снижением в отношении безработных в 63 %.

Таким образом рост несовершенной конкуренции по основанию «Социальные гарантии и права на труд» характеризуется положительной динамикой, состоящей в повышении показателей и усилением степени дифференциации занятости с увеличением доли занятых специалистов высшего уровня квалификации, и снижением долей занятости по другим группам. А также в росте показателей и ослаблении степени дифференциации безработицы с увеличением доли безработных с высокой квалификацией, работников сферы обслуживания и снижением доли безработных по другим группам.

«Прогнозируется рост показателя несовершенной конкуренции по признаку «Социальные гарантии и права на труд» который в 2025 году к 2020 году составит 102 %. При этом отмечается рост занятого населения по занятиям в группах руководители в 133 %, специалисты высшего уровня квалификации в 107 %, специалисты среднего уровня квалификации в 101 %, служащие в 133 %, работники сферы обслуживания в 107 %, неквалифицированные рабочие в 103 % — и сопровождается снижением безработицы по рассматриваемым группам в 90 %, 58 %, 62 %, 73 %, в 67 % и в 80 % соответственно» [232].

«Снижение численности занятых по занятиям отмечается в группах квалифицированные рабочие сельского и лесного хозяйства в 97 %, рабочие промышленности в 96 %, операторы производственных установок в 99 % — и сопровождается уменьшением безработицы по рассматриваемым группам в 53 %, в 61 % и в 66 % соответственно. При этом отмечается прогноз роста занятого населения в 105 % и снижение безработных в 71 %» [232].

В связи с прогнозируемым ростом показателя конкуренции по признаку «Социальные гарантии и права на труд» вероятность занятости работников с соблюдением социальных прав и гарантий к 2025 году будет 96,1 %, безработицы — 3,9 %.

При росте показателя конкуренции к 2025 году в 102 %, прогнозируется рост коэффициента Джини в отношении занятых в 138 % и рост в отношении безработных в 132 %.

Таким образом, прогнозируемый до 2025 года рост несовершенной конкуренции по основанию «Социальные гарантии и права на труд» обозначается положительной динамикой, состоящей в том, что при росте показателя вероятности занятости населения в 101,3 % и снижения показателей вероятности безработицы в 75,8 % отмечается смена доли рабочих мест увеличения с нормальными условиями труда в сторону их увеличения. А именно увеличение доли занятых специалистов высшего и среднего уровня квалификации, служащих, сопровождается прогнозом возрастающей динамики коэффициента Джини по занятым, где рост показателя в 2025 году по отношению к 2020 году составил 138 %. Таким образом отмечается увеличение доли занятости по занятиям на рабочих местах с соблюдением социальных гарантий и прав. Снижение доли безработных среди квалифицированных работников и служащих сопровождается возрастающей динамикой показателя коэффициента Джини по безработным, где рост показателя в 2025 году по отношению к 2020 году составит 132 %. Следовательно, отмечается увеличение доли безработных по тем рабочим местам, где не соблюдались социальные права и гарантии [269].

Отмечается улучшение конкурентного поведения работников и работодателей по основанию «Социальные гарантии и права на труд», сопровождаемое увеличением в структуре занятости по занятиям с долей рабочих мест, где соблюдаются социальные гарантии и права работников: с уменьшением в структуре безработицы по рабочим местам, где не соблюдаются социальные гарантии и права работников.

Нами отмечается, что несовершенная конкуренция нарушает баланс социально-экономических интересов между работодателями и работниками, что влечет положительные и отрицательные изменения в сложившихся распределениях занятости по образовательному и возрастному признакам, по видам деятельности и занятиям (рисунок 3.2.3–3.2.4).

Таким образом, имеющаяся на отечественном рынке труда глубокая дифференциация оплаты труда работников и низкие темпы роста заработной платы способствуют неравномерному распределению занятости и безработицы на рынке труда по возрастным группам, уровню образования, отраслевой занятости и квалификационным признакам работников.

В условиях несовершенной конкуренции одной из причин складывающейся ситуации на российском рынке труда становится неконкурентоспособность рабочей силы. Исследователями В.Н.Бобковым, Н.В.Локтюхиной и др. делается вывод, что неустойчивой занятости подвержены «люди с низкой конкурентоспособностью на рынке труда». При проведении исследований неустойчивой занятости авторами выделяются, в том числе признаки возрастного состава рабочей силы, образованности, профессиональной деятельности и сферы занятости. Ученые делают выводы, что риск попадания человека в неустойчивую занятость «не связан с его с низкой конкурентоспособностью на рынке труда», но «чем выше и качественней уровень образования, лучше и многообразнее профессиональные компетенции носителя рабочей силы, тем более он конкурентоспособен на рынке труда и защищен от прекаризации занятости» [45].

Исследователь К.Абрахам разделяет данный взгляд утверждая, что «неустойчивая занятость ... более широко проявляет себя там, где наблюдается низкая конкурентоспособность работников» [48]. Становится очевидным, что высокие качественные параметры рабочей силы по «состоянию здоровья, возраста, образования и др.» становятся факторами недопущения неустойчивой занятости. Данное обстоятельство делает обоснованным предложение по реализации концепции повышения конкурентоспособности рабочей силы как качественно нового подхода в регулировании рынка труда. А именно (в рамках институционального подхода) снижение несовершенной конкуренции будет достигаться за счет повышения качественных характеристик рабочей силы.



Рисунок 3.2.3 - Влияние компонентов конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции на российский рынок труда.

Источник: разработано автором на основании статистики

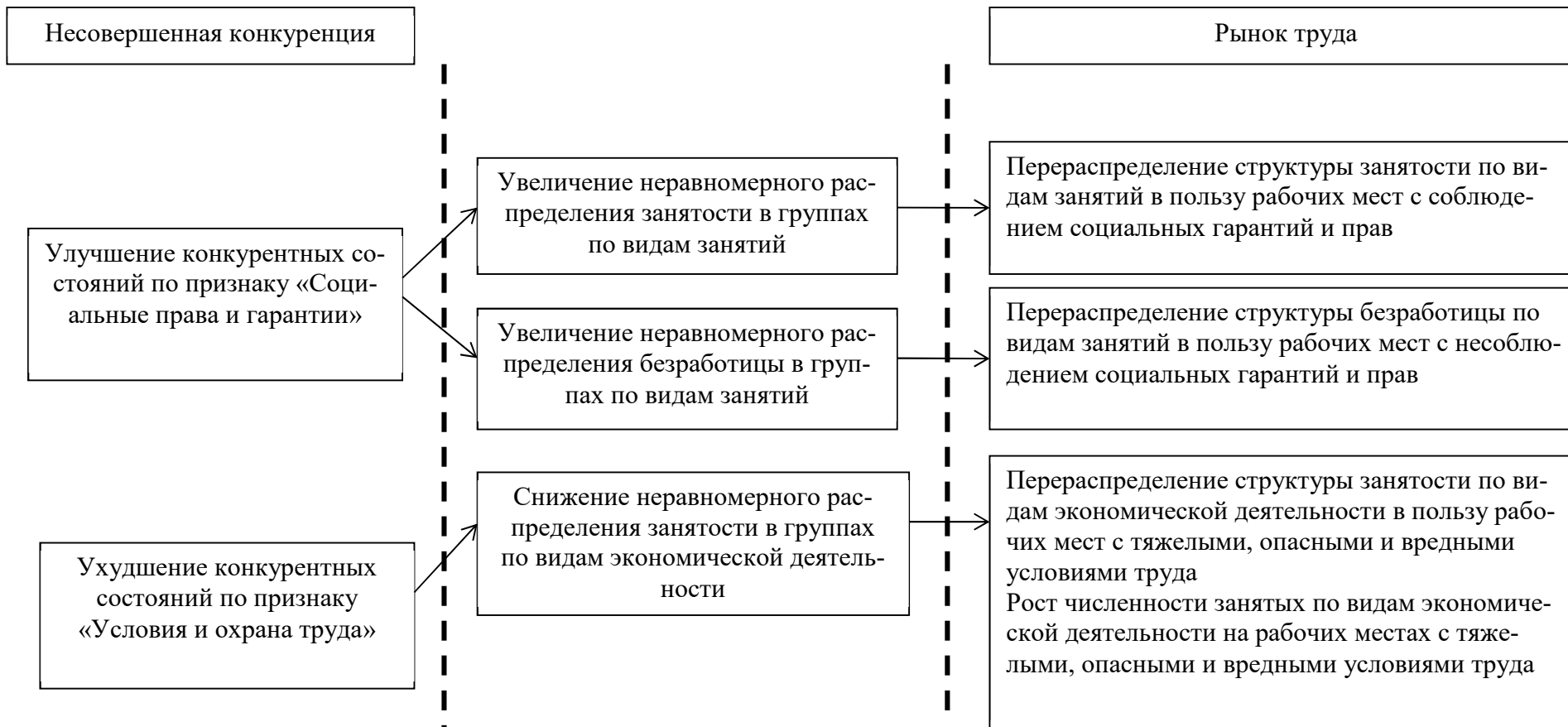


Рисунок 3.2.4 - Влияние признаков конкурентных преимуществ работников в условиях несовершенной конкуренции на российский рынок труда

Источник: разработано автором на основании статистики

Исследователь Д.С.Петросяном считает «одной из главных социально-экономических и политических проблем в России необъективную оценку и невостребованность труда людей». Одной из основных причин этой проблемы автор видит в отсутствии «объективной оценки результатов труда людей». Д.С.Петросян предлагает в качестве одного из решений проблемы «создание условий для наибольшей востребованности человека в профессиональной деятельности при наиболее полном вовлечении его знаний и умений, развитии способностей» [351, 168].

В связи с чем необходим качественно новый подход к решению трудности в воспроизводственных процессах рабочей силы на российском рынке труда, который учитывал бы рыночный фактор формирования цены и потребительской стоимости ее производства и был бы направлен на решение этой проблемы — отставания темпов роста уровня заработной платы от темпов роста потребительской стоимости рабочей силы и усиления глубокой дифференциации заработных плат работников.

Существо подхода состоит в регулировании рынка труда через повышение конкурентоспособности рабочей силы. По нашему мнению, регулирующее воздействие будет способствовать устранению и снижению влияния негативных явлений рынка труда на качество воспроизводства рабочей силы. В результате регулирования предполагается сокращение в отставании темпов роста уровня заработной платы от создаваемой работниками потребительской стоимости рабочей силы, а также ослаблению глубокой дифференциации заработных плат работников. Это будет способствовать решению основной трудности в воспроизводственных процессах рабочей силы, качественному ее воспроизводству и эффективному использованию [58, 15, 168].

Актуальность рассмотрения концепции повышения конкурентоспособности рабочей силы в рамках мер по сохранению экономической безопасности подчеркивается исследователем Л.Н.Орловой: «категорию конкурентоспособность также необходимо рассматривать в контексте обеспечения экономической безопасности национальной экономики» [341].

Реализация концепции повышения конкурентоспособности рабочей силы на

российском рынке труда как качественно нового подхода к регулированию рынка труда требует рассмотрения механизма влияния конкурентоспособности рабочей силы на воспроизводство рабочей силы и выработки диалектики воспроизводства рабочей силы. Научные представления о функционировании данного механизма, станут методологической основой при выработке комплекса мероприятий государственного регулирования рынка труда и повышению конкурентоспособности рабочей силы на российском рынке труда.

3.3 Механизм воспроизводства рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции

Решение выявленной трудности в воспроизводственных процессах рабочей силы, а именно: существующего отставания темпов роста уровня заработной платы от темпов роста потребительской стоимости рабочей силы и присущей глубокой дифференциации заработных плат работников — требует осмысления механизма влияния конкурентоспособности рабочей силы на фоне несовершенной конкуренции на воспроизводственные процессы рабочей силы.

Сущность влияния несовершенной конкуренции раскрывается в рамках поведенческого и институционального подходов к ее анализу и заключается в негативном воздействии на воспроизводство рабочей силы. Так, установлено, что несовершенное конкурентное поведение работодателей и работников отрицательно влияет на воспроизводство рабочей силы, снижая качество воспроизводства, замедляя его темпы, внося несбалансированность. Также несовершенные конкурентные условия нахождения работников на рынке труда отрицательно влияют на воспроизводственные процессы рабочей силы, внося структурные сдвиги рабочей силы на рынке труда (§ 2.2, таблица 2.2.2, рисунок 2.2.2).

Влияние конкурентоспособности рабочей силы на фоне несовершенной конкуренции на воспроизводственные процессы рабочей силы заключается в том, что *каждое* из негативных явлений *имеет свой механизм и результат* влияния на воспроизводство работников.

Так бедность работающего населения сказывается на *ресурсное обеспечение воспроизводства рабочей силы*. Одним из признаков этого становится социальная норма МРОТ, величина которой до 2018 года была ниже прожиточного минимума, а в 2021 году превысила на незначительную величину в размере 10 %. При этом во многих случаях при установлении рыночной равновесной цены рабочей силы для работодателей становится размер МРОТ, который может обеспечивать лишь физиологическое воспроизводство одной единицы рабочей силы.

Другим аспектом данного явления становится отставание роста производительности труда от реальной заработной платы. Это аргументируется несовершенным конкурентным поведением, состоящем в сокрытии работодателями потенциальный рост реальной оплаты труда, снижая ее равновесный уровень на рынке труда. Соответственно рыночный обмен выстраивается на не взаимовыгодной основе с ущемлением интересов работников.

Таким образом, отношения на рынке труда выстраиваются на стремлениях работодателей к снижению уровня заработных плат работников и на приспособлении работников к существующей динамике по глубокой дифференциации оплат труда с отставания темпов роста заработных плат от потребительских цен. Государством закрепляются регулирующие социальные нормы на уровне понятий минимальной оплаты труда и прожиточного минимума, а индексация заработных плат проводится исходя из динамики уровня цен потребительской корзины.

Выстраиваемые социально-трудовые отношения на принципах одностороннего удовлетворения интересов работодателя с ущемлением социальных интересов работников в уровне их заработной платы, а также на принципах минимальных социальных гарантий со стороны государства способствуют распространению бедности работающего населения. Это дает лишь физиологическое воспроизводство единицы рабочей силы на уровне ее минимальных потребностей и не способствует

воспроизводственным процессам в социальном и морально-нравственном аспектах, не способствует ее расширенному воспроизводству.

Невыплаты заработной платы или их задолженности непосредственным образом отражаются на уровне доходов работников и их благосостоянии, а это, в свою очередь, влияет на качество и обеспеченность воспроизводства рабочей силы. Проблема невыплаты заработной платы в отношении воспроизводства рабочей силы имеет более существенную значимость, чем безработица, так как работники в процессе труда затрачивают силы и нуждаются в их восстановлении, при этом денежных средств не имеют в отличие от безработных, которым выплачивается пособие.

Адаптируясь к внешним условиям рынка труда, работники находятся в постоянном поиске новой работы, в организациях с гарантированными выплатами. Работники, вступая в конкуренцию на рынке труда, делают выбор в пользу гарантии выплат заработной платы, при этом они снижают свои требования к условиям и содержанию труда, к размеру заработной платы. Следствием конкурентного поведения работников, имеющим адаптационный характер, становится снижение уровня их доходов, так как организации-конкуренты пользуются предпочтениями работников в выборе рабочего места, снижают уровень заработных плат взамен на гарантию ее выплаты. Также следствием становится снижение профессионально-квалификационного уровня работников, так как последние во многих случаях работают не по профессии или на работах с более низким квалификационным уровнем, чем обладают сами, и, как следствие, снижается качество воспроизводства.

На сегодняшний день задолженности по заработной плате не носят масштабный характер, встречаются на отдельно взятых предприятиях и имеют краткосрочный характер своего проявления. При этом эффективным механизмом государственного регулирования становится судебная система, а также введение уголовной ответственности. В целом задолженности и невыплаты заработных плат на уровне национальной экономики снижают профессиональный уровень рабочей силы, а также влекут за собой уменьшение уровня заработных плат, что через снижение уровня потребления материальных благ и услуг *снижает качество воспроизводства рабочей силы.*

Неравенство и дискриминация оплаты труда как фактор, лежащий в основе множества социально-экономических проблем современной России, таких как бедность, социально-экономическая дискриминация отдельных групп населения, воспроизводство рабочей силы, имеет своим началом реформирование советской экономики. Ослабление государственной политики регулирования оплаты труда работников в сочетании с рыночным фактором повлекло за собой глубокую дифференциацию оплаты труда работников на различных уровнях ее проявления. Отраслевая и региональная несбалансированность отечественной экономики способствует распространению неравенства в распределении доходов работающего населения [5]. Примером выступают уровни заработной платы промышленно-производственных предприятий и бюджетных организаций, находящихся в сфере государственного управления [23]. Возрастает социальная напряженность на селе, которая выражается в «специфичности социально-трудовых отношений, когда материальное обеспечение людей ... не позволяет поддерживать потребление, общественно необходимое для жизнедеятельности и воспроизводства населения [415, 128]. В то же время дифференциация в оплате труда выступает объективной необходимостью со стороны работодателей в достижении эффективности труда работников, поэтому выступает объективной реальностью любого рынка труда.

Межотраслевая дифференциация в оплате труда характеризуется тремя группами. «Первая группа характеризуется средней заработной платой ниже среднероссийского уровня, к ней относятся такие виды деятельности как: сельское хозяйство, образование, здравоохранение, торговля и др. Вторую группу представляют виды экономической деятельности, оплата труда в которых находится на уровне близком к среднероссийскому. В эту группу входят: обрабатывающие производства; строительство; рыболовство, рыбоводство. И только несколько видов экономической деятельности (третья группа) имеют заработную плату, более чем на 50 % превышающую среднюю по экономике. По данным за 2021 года, таких видов деятельности всего два: добыча полезных ископаемых (183,4 %), производство и распределение электроэнергии, газа и воды (103,1 %) ...» [482].

Таким образом, отмечается «глубокая дифференциация денежной заработной платы в разрезе отраслей экономики. Отрасли сферы материального производства имеют заметные преимущества по отношению с отраслями сферы услуг» [474]. Также существенное различие в уровнях оплаты наблюдается в отраслях добывающей промышленности — выступают лидерами, и в отраслях легкой промышленности, сельского хозяйства, образования и здравоохранения — выступают аутсайдерами [419].

Производным от межотраслевой дифференциации в оплате труда выступает межпрофессиональная дифференциация. Но данное обстоятельство является не единственным фактором. Анализ внутриотраслевой структуры заработной платы работников разных профессионально-квалификационных групп (промышленно-производственный персонал и административно-управленческий персонал) (§ 2.2) показал, что наиболее высокооплачиваемая заработная плата отмечается по инженерным узконаправленным специальностям, а также по редким профессиям рабочих, характеризующихся тяжелыми и вредными условиями труда. Низкая заработная плата отмечается у специалистов широкого профиля или работников массовых профессий. Работники также специальностей и профессий бюджетной сферы имеют низкооплачиваемую заработную плату.

Межпрофессиональная дифференциация в оплате труда отмечается по функциональным группам работников. Наблюдается высокая заработная плата у руководителей «топ менеджмента» организации, и низкая заработная плата у группы промышленно-производственного персонала, специалистов и служащих рядового состава.

Особое внимание привлекает роль несовершенной конкуренции в условиях глубокой дифференциации оплаты труда. Работники, обладающие достаточными профессионально-квалификационными и личностными качествами, вынуждены решать вопросы уровня своей оплаты труда, доходов и качества жизни своими способами. В целях повышения уровня заработных плат меняют организации, в которых ранее работали, сферы своего труда, переходя из одной отрасли экономики в другую, профессии. Массовый пример смены сферы деятельности приходится на

начало 1990 годов, где формируется новая прослойка хозяйствующих субъектов — предприниматели [94].

Дискриминационные явления рынка труда создаваемой нормой МРОТ усиливаются под воздействием несовершенной конкуренции со стороны работодателя и способствуют распространению неравенства в распределении доходов работающего населения. Российский рынок труда характеризуется различными уровнями заработных плат по одной и той же группе профессий, по различным отраслям экономики и по регионам. Имеют значительные отличия заработные платы работников с высшим образованием от работников с среднетехническим образованием, а также по отраслям экономики и по регионам Российской Федерации. Так работники со средне-специальным образованием в промышленности имеют заработную плату значительно выше, чем работники с высшим образованием в сфере образования и науки.

Как известно, воспроизводственные процессы специалистов с высшим образованием значительно затрачен для общества, чем воспроизводственные процессы рабочих со средне-специальным образованием. А значит, перетекание работников из одной сферы деятельности в другую, а также переход из сферы профессиональной деятельности, требующей высшее образование, в сферу деятельности, требующей средне-специальное образование, сопровождается общественными потерями в воспроизводстве рабочей силы.

Дискриминация состоит в том, что работники различных отраслей экономики, профессиональных групп и территориального местонахождения имеют не сопоставимый уровень жизни и неравный доступ к материальным благам и услугам. Особенно это проявляло себя в начале 2000-х годов. Причем в России достойный уровень жизни работников сильно зависит от профессиональной, отраслевой и территориальной занятости. Это, в свою очередь, приводит к усилению неравенства работников и членов их семей в доступе к материальным благам и услугам, следствием чего становится несбалансированность воспроизводства рабочей силы.

Предметом распространения дискриминации в оплате труда работников ста-

новятся выплаты за вредные, тяжелые и опасные условия труда [1]. Причем согласно законодательству размер компенсационных выплат зависит от размера заработной платы и установленного уровня доплат, которые непосредственным образом зависят от работодателя. В этой связи в механизме ценообразования цены рабочей силы на промышленных предприятиях, которые характеризуются тяжелыми условиями труда или вредными и опасными условиями труда, существенным фактором определения уровня заработной платы работников выступают соответствующие доплаты и надбавки. Таким образом, конкурентное поведение субъектов представляются стремлениями повысить уровень своего дохода, снижениями уровня притязаний к условиям труда работы, работая на предприятиях с ненормальными условий труда, а также на предприятиях, географически удаленных от места их жительства, находящихся в особых климатических условиях. При этом работодатели, преследуя цель снижения издержек производства, сокращают основную часть заработной платы, замещая ее компенсационными выплатами в связи с чем становится неясным какова цена труда при нормальных условиях труда.

Необходимо отметить, что зачастую работодатель, стремясь видеть на рабочем месте высококвалифицированного специалиста, увеличивает уровень заработной платы за счет компенсационных выплат за тяжелые и вредные условия труда и нанимает персонал на рабочие места, не требующие данного уровня квалификации и профессионализма. В свою очередь работники, преследуя цель увеличения своего дохода, соглашаются с такими предложениями, при этом в процессе трудовой деятельности происходит утрата работником своих профессионально-квалификационных навыков.

Таким образом, выстраиваемые социально-трудовые отношения, в основу которых положено несовершенное конкурентное поведение работодателей и работников, т.е. конкурентное поведение, направленное на ущемление социальных интересов работников в достойном труде и его оплате, способствуют распространению — дискриминации и неравенства в распределении и оплате труда, которые опосредованно, через неравенство в доступе к материальным благам и услугам способствуют *несбалансированному воспроизводству*.

Теневая занятость и оплата труда имеют свое негативное влияние на сбалансированность воспроизводства рабочей силы. Наибольшее распространение теневая оплата находит в трех отраслях: торговле, строительстве, сфере обслуживания ... По выплате полностью неофициальной заработной платы лидируют индивидуальные предприниматели, акционеры, кооперативы и предприятия малого бизнеса... Среди лидеров по выплате половины заработной платы неофициально — строительство, торговля и общественное питание. То есть лидируют сферы с традиционно высоким оборотом наличных денежных средств» [80].

Теневые формы оплаты труда обуславливают несовершенное конкурентное поведение работников за рабочие места с «белой», но меньшей заработной платой. И за рабочие места с «серой», но с большей заработной платой. Результатом чего становится неэффективное распределение рабочей силы. Профессионально подготовленные работники, не имеющие моральных притязаний к «серым» формам оплаты труда, занимают формальные рабочие места и одновременно выполняют часть работы за пределами рабочего времени, тем самым скрывая формальную потребность организаций в персонале, что способствует росту безработицы [158, 108].

Снижение же социальных отчислений в государственные фонды влияет на снижение уровня заработных плат бюджетников, что в свою очередь порождает процессы межотраслевого перемещения рабочей силы. Из малооплачиваемой бюджетной сферы работники перемещаются в другие высокооплачиваемые сферы своего приложения труда, что часто сопровождается сменой профессиональной деятельности со снижением квалификационного уровня работ.

Теневая занятость за счет неквалифицированной рабочей силы и миграционных потоков способствует уменьшению цены рабочей силы на рынке труда по различным профессиональным группам. Часть профессиональных работников становятся неконкурентоспособными, т.е. невостребованными работодателями и вынуждены занимать рабочие места с меньшей квалификации.

Экономия работодателей на заработных платах и социальных отчислениях

способствует переходу профессиональной рабочей силы в теневой сектор. Происходит это под влиянием экономического кризиса, когда для работников единственным способом сохранить востребованность работодателей, а значит и свой доход становится согласие с условиями работодателя на теневой заработок.

В особенности негативные последствия теневой занятости вызывают совмещения работ в формальном и неформальном секторе, когда работники, имея основное место работы, пользуясь материальными ресурсами организации выполняет часть работ скрывая их от своего официального работодателя. Здесь *несовершенная конкуренция* заключается в том, что потенциально возможные рабочие места скрываются от рынка труда, а потенциальные работники не могут трудоустроиться [272]. Отсюда появляется не востребованность рабочей силы и т.п.

Таким образом, несовершенное конкурентное поведение работодателей и работников, способствует смещению рабочей силы в теневой сектор экономики. Это приводит к ограничению в доступе к потреблению материальных благ и социальных услуг, что *способствует несбалансированному воспроизводству рабочей силы*.

Нелегальная и межрегиональная миграция рабочей силы влияет на *ресурсное обеспечение и сбалансированность воспроизводства рабочей силы*. Она способствует развитию несовершенной конкуренции тем, что на рынок труда нелегально прибывает рабочая сила, имеющая низкий профессионально-квалификационный уровень и низкие притязания к условиям труда [121, 187]. Работодатель, оптимизируя свои издержки производства, склонен задействовать на своих работах мигрантов, при этом снижая уровень оплаты труда и ухудшая условия труда. В свою очередь мигранты вынуждены принимать предложения работодателей в силу безысходности своей жизненной ситуации, соглашаясь на более низкую заработную плату и тяжелый интенсивный труд. Причем такие работники выпадают из правового поля регулирования трудовых отношений, так как сами находятся вне правового регулирования, они являются нелегальными мигрантами [322].

Также удешевление труда не способствует развитию производительных сил, внедрению новых технологий и т.п., что опосредованно через уровень оплаты труда влияет на воспроизводство рабочей силы. Усиливается конкуренция среди

профессионально-квалифицированных групп работников, так как спрос на их труд снижается, а под действием рыночного механизма снижается и уровень их оплаты труда.

Вместе с нелегальной миграцией рабочей силы существенное воздействие на воспроизводственные процессы оказывает межрегиональная миграция рабочей силы. В условиях дефицита рабочей силы «регионы конкурируют за рабочую силу для удовлетворения потребностей рынка труда в квалифицированных кадрах» [66, 67]. Приспособление работников к конъюнктуре отечественного рынка труда, а также стремление работодателей к привлечению высококвалифицированных специалистов способствуют все большему дисбалансу рабочей силы в регионах по социально-демографическим и профессионально-квалификационным признакам, формирующимся вследствие миграционных потоков [19].

Цена труда из-за этого по отдельным территориям и профессионально-квалификационным группам работников снижается или наоборот повышается. Территории, из которых направлен вектор миграционных потоков, характеризуются низким уровнем жизни населения и невысокими доходами, чем территории, куда направлен миграционный вектор. Схожая ситуация возникает в отношении квалификационного признака [178]. При большом предложении рабочей силы мигрирующие специалисты зачастую вынуждены работать не по профессии или не по соответствующей квалификации.

В результате складывающегося несовершенного конкурентного поведения работодателей и работников «...наблюдается дисквалификация в социально-трудовых отношениях, потеря людьми профессионализма приводит к люмпенизации населения, что рождает не только нравственно-этические и правовые проблемы» [444, с. 200–201].

Нелегальные и межрегиональные миграционные потоки рабочей силы способствует ухудшению условий приложения труда работников, оплаты их труда и, как следствие, общему уменьшению профессионального уровня, что не обеспечивает и приводит к несбалансированности воспроизводства рабочей силы.

Эксплуатация труда работников в ее современном понимании снижает качество воспроизводства рабочей силы. Общепринятым становится привлечение работников на «добровольной основе» к труду сверх нормальной продолжительности рабочего времени, при этом такой труд не оплачивается работодателями. Работодатель приветствует и поощряет работу сверх нормальной продолжительности и воспринимается им как высокой приверженностью работников к предприятию. Между тем не для всех работников эта работа становится добровольным порывом и способом само реализовать в профессиональной деятельности [106]. Большая часть работников вынуждена соглашаться на такие работы, так как это становится частью корпоративной культуры организаций. Работник не в состоянии противиться сложившимся устоям, так как наличие работы является для него приоритетной ценностью, безусловно до определенного административно-психологического порога.

Современной формой эксплуатации труда предполагается, что социально-трудовые отношения выстраиваются со стороны работодателей на уклонении от ответственности по оплате отработанного рабочего времени и стремлении к повышению производительности труда через увеличение рабочего времени, а со стороны работников — «адаптацией к «пожеланиям» работодателя работать за пределами отведенного рабочего времени. Отчуждаемое в пользу работодателя личное время работников, без его оплаты становится социальной нормой» [107], подразумевающей благодарность работника работодателю за предоставляемое рабочее место.

Таким образом, выстраиваемые социально-трудовые отношения, основанные на обязательности со стороны работников в отчуждении своего времени в фонд работодателя, причем на безвозмездной основе, снижает качество воспроизводства рабочей силы.

«Дефицит кадров влияет на структурные сдвиги в воспроизводстве рабочей силы» [452, 454, 317]. Проблема дефицита кадров на современном рынке труда связана со складывающейся неблагоприятной демографической ситуацией и с проводимыми в системе образования реформами (подготовки и повышения квалифика-

ции); с кадровой политикой организаций в отношении найма, развития и планирования персонала.

Результатом внешней (открытой) кадровой политики становится не только проблема дефицита кадров, но и распространение конкуренции на рынке труда, свидетельством чему становится увеличение заработной платы по редким профессиям. «В условиях нехватки квалифицированных кадров бизнес готов платить специалисту на 50 % – 60 % больше его рыночной стоимости, ... желая заполнить того или иного кандидата, работодатели сами способствуют раскручиванию гонки зарплат» [327].

При рекрутинге персонала кадровых служб организаций ориентируются на внешний источник найма персонала способствует усилению явления дефицита кадров на рынке труда. В организациях вакансии отдельных руководителей и специалистов могут оставаться не закрытыми продолжительное время, от полугодия до года и более. Одновременно наблюдается тенденция к упразднению функции обучения персонала, его персонала, кадрового планирования и резервирования, планирование карьеры сотрудников. Во многих предприятиях, в целях оптимизации расходов на персонал, выведены из штатного расписания замещающие должности.

Помимо объективных причин дефицита кадров, таких как демографическая ситуация в России и многоуровневый технологический уклад производственно-хозяйственных отношений [452], выделяются субъективные причины. Закрепляющаяся на отечественном рынке труда норма непрерывной работы специалиста на одном предприятии до 1,5–2 лет с последующей сменой места работы, практика выплаты завышенных заработных плат за высокий профессионально-квалификационный уровень становятся факторами несовершенства конкуренции. Заключается она не только в неоправданно завышенных заработных платах, но и в усилении дефицита на рынке труда квалифицированных и профессиональных специалистов, так как на рынок труда из организации выходит специалист, не получивший своего развития на предприятии, то есть не успевший за короткий срок получить видимые результаты своего труда и, самое главное, получить оценку этих результатов [327].

Возникает замкнутый круг, когда работодатель стремится иметь высококвалифицированный персонал, нанимая его на внешнем рынке труда и выплачивая высокие заработные платы, и одновременно стремится экономить на рабочей силе, не занимаясь ее развитием — обучением, планированием и резервированием персонала, реализацией прочих функций кадрового менеджмента. В этой связи происходит нарушение рыночного равновесия в соотношении уровня заработных плат к профессионально-квалификационным характеристикам рабочей силы, что вносит структурные сдвиги в воспроизводственные процессы.

Явление избыточности кадров оказывает воздействие на структурные сдвиги по воспроизводству рабочей силы. «Избыток кадров на большинстве предприятий, если имеется, то носит скрытый характер. Он связан с дефицитом квалификации у персонала, когда нехватка качественной рабочей силы компенсируется избыточными массовыми ресурсами, что свойственно многоуровневой экономике» [179].

Избыточность кадров носит преимущественно не количественный, а качественный характер и связана с профессионально-квалификационными качествами работников [190]. Неспособность работодателей и работников отвечать динамично изменяющимся требованиям рынка труда, своевременно принимать реакционные меры, а государству реализовывать регулирующие механизмы и проводить политику занятости, по уменьшению профессионально-квалификационных структурных сдвигов рабочей силы, служит формированию негативного социально-экономического явления рынка труда — «избыточность кадров». Тем самым обуславливается несовершенство конкуренции, которое состоит в том, что реализуемая государственная политика занятости, реализуемые кадровая политика организаций формируют спрос на труд, который усиливает структурные сдвиги рабочей силы на российском рынке труда.

Распространяемая внешняя политика найма высококвалифицированного персонала не дает свои положительные результаты, более того, формирует текучесть кадров. А именно: высококвалифицированные работники формируют специфический узкий рынок труда и участвуют на нем, переходя с одного предприятия на другое, увеличивая свой доход. При этом предприятия не реализуют политику

обучения, удержания персонала, что приводит к избытку кадров, недостаточной квалификацией, и одновременно к дефициту кадров, имеющих высокую квалификацию [491]. При этом неэффективность реализуемой активной государственной политики занятости заключается в несоответствии образовательных стандартов требованиям рынка труда.

Таким образом, отягощенность рынка труда условиями и признаками несовершенной конкуренцией, которые образуют причинно-следственные связи с неблагоприятными явлениями рынка труда, влияют на воспроизводство рабочей силы. Неблагоприятные явления «бедность работающего населения», «задолженность и невыплаты заработной платы», «неравенство и дискриминация 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: межличностные, организационный, групповой, отраслевой и др., что в методологическом плане актуализирует реализацию системного и комплексного подходов к регулированию конкурентоспособности рабочей силы (таблица 3.3.1).

Рассмотрение *поведенческого* аспекта анализа несовершенной конкуренции, где *социально-трудовые отношения* направлены на удовлетворение экономических интересов работодателей и ущемление социально-экономических интересов работников, позволяет сделать вывод об отсутствии в социально-трудовых отношениях *взаимовыгодной* основы, что приводит к *неэффективному воспроизводству рабочей силы*.

Рассмотрение *институционального* аспекта анализа несовершенной конкуренции на российском рынке труда, в рамках которого рассматриваются требования работодателей к *качеству рабочей силы*, а работники не располагают ими или обладают теми, которые не востребованы работодателем, позволяет сделать вывод об отсутствии взаимовыгодного обмена, что приводит к *неэффективному воспроизводству рабочей силы*. Механизм влияния конкурентоспособности рабочей силы на воспроизводство рабочей силы имеет двойственную природу и рассматривается с позиций двух подходов: поведенческого и институционального (таблица 3.3.2). В рамках поведенческого подхода действие механизма раскрывается складывающимися несовершенными конкурентными отношениями между работниками и работодателями, которые сопровождаются проявлением на отечественном рынке труда негативных социально-экономических явлений, в результате которых материально не обеспечивается и снижается качество воспроизводства рабочей силы. В рамках институционального подхода действие механизма раскрывается порождением негативными явлениями несовершенных конкурентных условий пребывания работников на рынке труда, что воздействует на структурные сдвиги в производственных процессах.

Применение комплексного и системного подходов к анализу несовершенной конкуренции (§ 1.2) делает возможным раскрытия диалектики воспроизводства рабочей силы в зависимости от уровней анализа. При рассмотрении поведенческого подхода несовершенство конкуренции вызвано, с одной стороны, *адаптационным поведением* работников и работодателей, а с другой стороны — реализуемыми механизмами государственного регулирования рынка труда и существующими институциональными механизмами, влияющими на социально-трудовые отношения, это, прежде всего, система образования и здравоохранения, с их отрицательным воздействием на воспроизводство рабочей силы.

Таблица 3.3.1 - Формы влияния несовершенной конкуренции на российском рынке труда на воспроизводство рабочей силы

Социально-экономические явления рынка труда	Субъекты/Уровни			Предмет/Уровни			
	Работодатель	Работник	Государство	Негативные социально-экономические явления отечественного рынка труда		Воспроизводство рабочей силы	
				Индивидуальный уровень (семьи)	Государственный уровень	Индивидуальный уровень (семьи)	Государственный уровень
Бедность работающего населения	Стремление к снижению уровня заработной платы	Приспособление и снижение своих потребностей до уровня прожиточного минимума	Установление МРОТкратно меньше средней З/П (МРОТ* $n \leq 3/П$) Индексация заработной платы (НЗП>РЗП)	З/П меньше потребительной стоимости воспроизводства рабочей силы	МРОТ и прожиточного минимума меньше средней З/П	Материальная необеспеченность нормальной жизнедеятельности работника	Материальная необеспеченность воспроизводства рабочей силы
Задолженности и невыплаты заработной платы	Не своевременная выплата заработной платы	Приспособление и снижение своих притязаний к условиям труда и уровню З/П	Судебная и досудебная практика рассмотрения трудовых споров, уголовная ответственность работодателя	Отсутствие денежных средств для жизнедеятельности	Снижение профессионального уровня рабочей силы, снижение уровня заработных плат	Снижение уровня потребления материальных благ и услуг	Снижение качества воспроизводства рабочей силы
Теневые формы оплаты труда и теневые формы занятости	Стремление к снижению издержек по оплате труда	Приспособление к безработице и к низкому уровню заработной платы	Применение регрессионных шкал в налоговом регулировании, усиление уголовной ответственности за незаконное предпринимательство	Социальная незащищенность работников, отсутствие доступа к социальным услугам	Рост безработицы в формальном секторе экономики, снижение бюджетных доходов		
Неравенство и дискриминация	Стремление к снижению	Приспособление к	Повышение МРОТ,	Неравенство в доступе к условиям	Глубокая дифференциация	Неравенство в	Несбалансиро-

Социально-экономические явления рынка труда	Субъекты/Уровни			Предмет/Уровни			
	Работодатель	Работник	Государство	Негативные социально-экономические явления отечественного рынка труда		Воспроизводство рабочей силы	
				Индивидуальный уровень (семьи)	Государственный уровень	Индивидуальный уровень (семьи)	Государственный уровень
в распределении оплаты труда	издержек по оплате труда	неравенству в условиях и оплате труда	заключение отраслевых соглашений, налоговое регулирование, тарифное регулирование (районные и северные)	и оплате труда	условий труда и оплаты труда	доступе к материальным благам и услугам	ванность воспроизводства рабочей силы
Нелегальная и межрегиональная миграция	Стремление работодателей к снижению издержек по оплате труда	Приспособление к конъюнктуре отечественного рынка труда	Квотирование миграционных потоков, реализация государственных программ по повышению качества жизни населения, дифференциация МРОТ	Ухудшение условий приложения труда и оплаты труда	Снижение профессионального уровня рабочей силы	Материальная необеспеченность и неравенство в распределении материальных благ и услуг	Материальная необеспеченность и несбалансированность воспроизводства рабочей силы
Современная эксплуатация труда	Не несет ответственность по оплате отработанного времени и стремление к повышению производительности труда	Приспособление к пожеланиям работодателя к выполнению работ за пределами отведенного рабочего времени	Распространение практики социального партнерства, судебного и досудебного (КТС) рассмотрения трудовых споров, развитие института профсоюзного движения	Работа за пределами установленного рабочего времени без оплаты	Неоплаченное отработанное время и отчуждение личного располагаемого времени в пользу работодателя	Снижение количества личного располагаемого времени	Снижение качества воспроизводства рабочей силы

Социально-экономические явления рынка труда	Субъекты/Уровни			Предмет/Уровни			
	Работодатель	Работник	Государство	Негативные социально-экономические явления отечественного рынка труда		Воспроизводство рабочей силы	
				Индивидуальный уровень (семьи)	Государственный уровень	Индивидуальный уровень (семьи)	Государственный уровень
Дефицит кадров	Высокие требования к качеству рабочей силы	Не отвечают требованиям по качеству рабочей силы	Неэффективность активной политики занятости — неразвитость института повышения квалификации и профессиональной переподготовки	Завышенный уровень зарплат работников с низким профессионально-квалификационным уровнем по отдельным взятым должностям и рабочим местам	Спрос на труд не соответствует предложению труда по их качественным признакам (прекаризация труда, моббинг персонала, текучесть кадров, старение кадров)	Не соответствие уровня (высокого/низкого) зарплат и располагаемых (имеющихся) профессионально-квалификационных качеств по отдельным взятым работникам	Структурные сдвиги в воспроизводстве рабочей силы
Избыток кадров	Потребность в необходимом качестве рабочей силы	Неудовлетворительное качество рабочей силы	Неэффективность активной политики занятости — количественно-качественное несоответствие образовательных программ, стандартов, выпуска специалистов и рабочих требованиям рынка труда	Заниженный уровень зарплат работников с удовлетворительным профессионально-квалификационным уровнем по отдельным взятым должностям и рабочим местам	Предложение труда не соответствует спросу на труд по их качественным признакам (текучесть кадров)		

Источник: разработано автором на основании результатов исследования влияния несовершенной конкуренции на воспроизводство рабочей силы [301]

Таблица 3.3.2 - Механизм влияния конкурентоспособности работников в условиях несовершенной конкуренции на воспроизводство рабочей силы

Факторный признак		Результирующий признак	
Поведенческий подход			
Несовершенное конкурентное поведение		Негативное социально-экономическое явление	Воспроизводство рабочей силы
Работодатель	Работник		
Приоритетность своих интересов в ущерб интересам работника	Адаптационное поведение		
Несовершенные конкурентные отношения между работниками и работодателем рынка труда,		сопровождающиеся негативными социально-экономическими явлениями рынка труда,	вливают на социально-трудовые отношения, которые не обеспечивают, снижают качество, способствуют несбалансированному воспроизводству рабочей силы.
Институциональный подход			
Негативное социально-экономическое явление		Несовершенные конкурентные условия	
	Работодатель	Государство (институты)	
	Субъективность требований к качеству рабочей силы	Превентивность мер	
Негативные социально-экономические явления		порождающие несовершенные конкурентные условия пребывания работников и работодателей на рынке труда	вливают на структурные сдвиги в воспроизводстве рабочей силы.

Источник: разработано автором на основании результатов исследования влияния несовершенной конкуренции на воспроизводство рабочей силы [301]

Те негативные явления отечественного рынка труда, которые порождаются в результате несовершенного конкурентного поведения работодателей и работников, и те негативные явления, которые образуются в результате функционирования институциональных и регулирующих механизмов отечественного рынка труда (§ 2.2 рисунок, 2.2.2), формируют несовершенную конкурентную среду, что вызывает структурные сдвиги в воспроизводственных процессах.

Комплексное и системное рассмотрение конкуренции в поведенческих аспектах устанавливает связь между несовершенной конкуренцией и воспроизводственными процессами. А именно: несовершенное конкурентное поведение работников (на индивидуальном уровне), которого состоит в приспособлении последних к недобросовестному поведению работодателей, с ограничением социальных прав и гарантий, с современной эксплуатацией труда, с нарушением охраны труда, сопровождается формированием несовершенной конкурентной среды пребывания работников на рынке труда (на государственном уровне), оказывающей влияние на структуру воспроизводства рабочей силы (рисунок 3.3.1).

Несовершенство конкуренции, вызванное, с одной стороны, неспособностью работников удовлетворить требования работодателей к качеству рабочей силы и неспособностью работодателей сформировать предложение труда, а с другой — *превентивными* механизмами государственного регулирования рынка труда и действующими институтами, это контрольно-надзорные структуры по соблюдению законодательства в области социальной защиты и охраны труда работников. Указанные выше негативные явления социально-трудовой сферы, которые создают несовершенные конкурентные условия пребывания работников и работодателей на рынке труда (§ 2.2 рисунок 2.2.2), и те негативные явления, которые получены в результате функционирования институциональных и регулирующих механизмов рынка труда, и которые развиваются в результате несовершенных конкурентных процессов, приводят к необеспеченности процессов воспроизводства рабочей силы, снижению качества ее воспроизводства, приводят к несбалансированности в воспроизводственных процессах и, в исключительных случаях, приводят как к таковому прекращению ее воспроизводства.

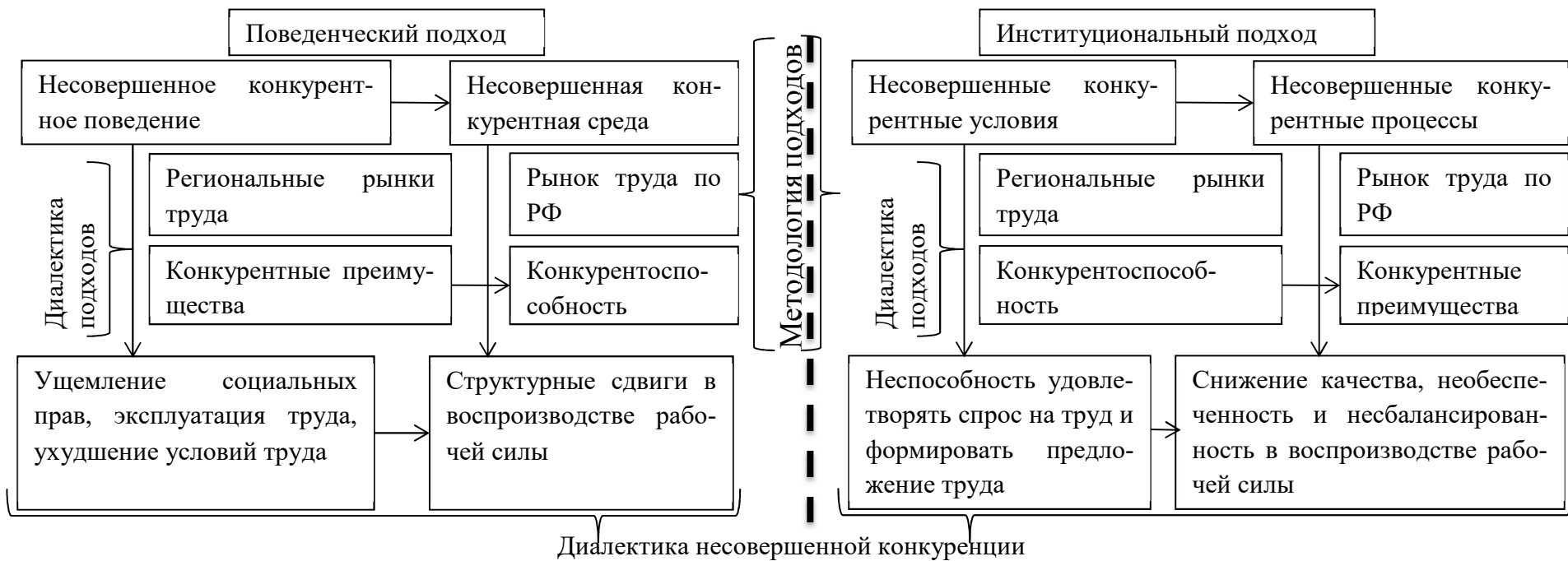


Рисунок 3.3.1 - Диалектика воспроизводство рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции
 Источник: разработано автором на основании результатов исследования влияния конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции на воспроизводство рабочей силы

Комплексное и системное рассмотрение конкуренции с позиции институциональных аспектов устанавливает связь между проявлениями несовершенной конкуренции и воспроизводственными процессами. А именно: несовершенные конкурентные условия пребывания работников и работодателей на рынке труда (на индивидуальном уровне), сущность которых состоит в превентивном государственном механизме регулирования отечественного рынка труда, что выражается в неспособности работников удовлетворить требования работодателей и ее неспособности сформировать предложение труда, сопровождаются развитием несовершенных конкурентных процессов на российском рынке труда (на государственном уровне), что приводит к необеспеченности, к снижению качества и несбалансированности в воспроизводстве рабочей силы (рисунок 3.3.1).

Таким образом, диалектика влияния в рамках *поведенческого подхода* состоит в том, что несовершенное конкурентное поведение работников, сущность которого состоит в адаптации (приспособлении) к условиям нахождения на рынке труда, влечет ограничения социальных прав, современную эксплуатацию труда работников, к нарушениям в охране труда. Опосредованно социально-трудовым отношениям несовершенное конкурентное поведение приводит к структурным сдвигам и диспропорции в воспроизводстве рабочей силы.

В рамках *институционального* подхода диалектика влияния состоит в том, что несовершенные конкурентные условия нахождения работодателей и работников, в виде субъективных оценок качеств рабочей силы работодателями, приводят к неспособности рабочей силы удовлетворять спрос на труд и формирование предложений труда. Опосредованно рыночному механизму несовершенные конкурентные условия, приводят к снижению качества и несбалансированности в воспроизводстве рабочей силы.

Существующая трудность в воспроизводстве рабочей силы, которая происходит под воздействием несовершенной конкуренцией, требует регулирующего воздействия со стороны государственных институциональных механизмов. Методологическими инструментами в регулировании рынка труда выступает диалектика воспроизводственных процессов рабочей силы и разработанный механизм

влияния конкурентоспособности рабочей силы на эти процессы, посредством которых определяются цели (диалектика) и мероприятия (механизм) по регулированию конкуренции. В этой связи становится актуальным построение модели государственного регулирования конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции и выработка комплекса мероприятий по ее регулированию, направленных на решение трудностей в воспроизводстве рабочей силы.

Глава 4 Государственное регулирование конкурентоспособности рабочей силы на российском рынке труда

4.1 Модель государственного регулирования конкурентоспособности рабочей силы на российском рынке труда

Концептуальной основой системы регулирования конкурентоспособности рабочей силы становится: во-первых, комплексное и системное рассмотрение несовершенной конкуренции (§ 1.2, таблица 1.2.3), а во-вторых, рассмотрение механизма несовершенной конкуренции с поведенческих и институциональных позиций (§ 3.3 таблица 3.3.1 — 3.3.2, рисунок 3.3.1).

В связи с этим прогрессивные качественные преобразования несовершенной конкуренции на российском рынке труда методически оформляются *поведенческим подходом* через процесс регулирования признаков конкурентного поведения работников с получением конкурентных преимуществ на уровне региональных рынков труда. При этом свойство конкурентоспособности рабочей силы работника выступает объективным или внешним оценочным критерием эффективности реализуемых мероприятий по регулированию рынка труда в условиях несовершенной конкуренции (§ 1.3 рисунок 1.3.4).

Аналогичным образом следует вывод о роли *институционального* подхода в качественных преобразованиях несовершенной конкуренции, который находит свое применение в регулировании конкурентных условий нахождения работников на рынке труда. При этом полученные признаки конкурентных преимуществ работников выступают объективными и внешними по отношению к процессу регулирования, критериями эффективности реализуемых мероприятий по регулированию рынка труда в условиях несовершенной конкуренции (§ 1.3 рисунок 1.3.4).

Объединяющими характеристиками несовершенной конкуренции, выступающими предметом регулирования, становятся *адаптивное* поведение работников и работодателей и *превентивность мероприятий по государственному регулированию, приводящих к неспособности* работников и работодателей, к удовлетворению требованию работодателей и к приобретению работников востребованных качеств рабочей силы (§ 1.2, таблица 1.2.3).

Как видно, несовершенная конкуренция порождается в результате индивидуально ориентированного поведения работников и работодателей. Усиление их социальной ответственности в становлении несовершенной конкуренции должно стать одним из направлений государственного регулирования конкурентоспособности рабочей силы. В этой связи предлагаемые меры и мероприятия должны иметь разно уровневый характер своей направленности.

Становится возможным разработать систему регулирования конкуренции, направленную, с одной стороны — (поведенческий подход), на развитие конкуренции через регулирование конкурентным поведением работников и работодателей с последующим их моделированием (т.е. описанием сил конкуренции по М.Портеру), а с другой — (институциональный подход), на развитие конкуренции через регулирование конкурентными условиями пребывания работников на рынке труда с последующим нормированием свойств конкурентной среды (т.е. установлением детерминантов конкурентоспособности по М.Портеру) (§ 1.3 рисунок 1.3.4). Регулирование конкуренции реализуется в рамках организационной концепции ее развития (§ 1.3 рисунок 1.3.1, рисунок 1.3.3, рисунок 1.3.5 – 1.3.6), которая предполагает государственное регулирующее воздействие на рынок труда через систему *мер и мероприятий* [166].

Предлагаемые подходы к регулированию рынка труда, которые заключаются в переориентации от *адаптивного* к *целеполагающему* поведению работников и работодателей, а также в переориентации принципов государственного регулирования с переходом от *превентивных* к *прогнозируемым* мерам формируют содержание *концепции по повышению конкурентоспособности рабочей силы*. Реализация

данной концепции находит себя в выборе конкретных мероприятий государственного регулирования рынка труда (§ 4.3 таблица 4.3.1).

Нами устанавливается, что несовершенная конкуренция развивается в результате поведения работодателей и работников по выбору стратегий своего конкурентного поведения, а также развитие происходит в результате государственного регулирования рынка труда, где реализуемые мероприятия имеют превентивный характер и направлены на устранение существующих негативных социально-экономических явлений рынка труда. Нами отмечается, что функциональная основа системы регулирования конкурентоспособностью рабочей силой в условиях несовершенной конкуренции имеет многоуровневую структуру, подсистемами которой выступают: *система мер и мероприятий государственного регулирования, система выполняемых функций и система элементов регулирования* (рисунок 4.1.1).

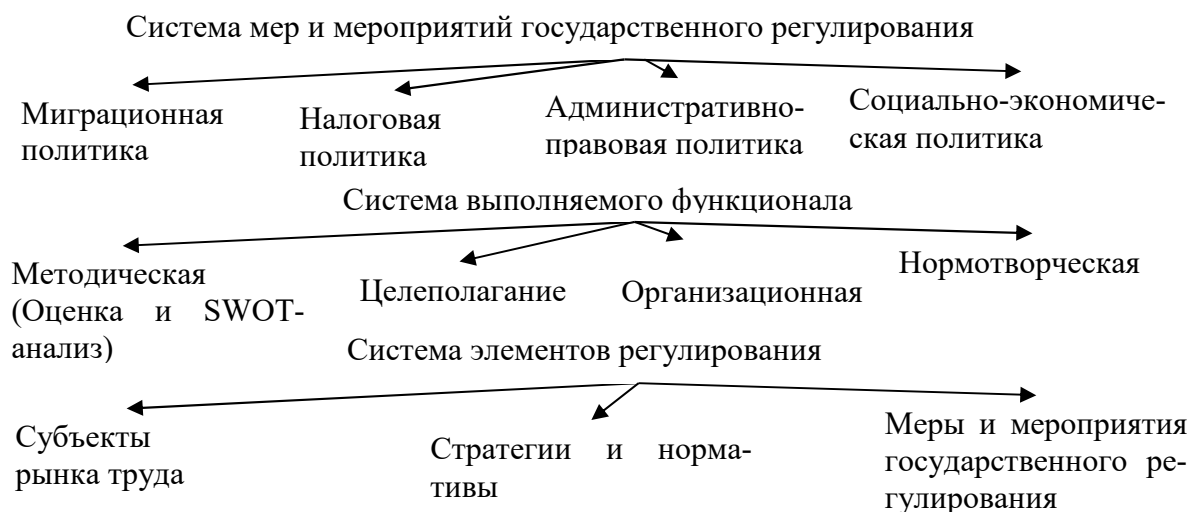


Рисунок 4.1.1 - Система регулирования конкурентоспособностью рабочей силой в условиях несовершенной конкуренции

Источник: разработано автором на основании результатов исследования несовершенной конкуренции на российском рынке труда [410]

В связи с принятой концепцией повышения конкурентоспособности рабочей силы как основной доктрины по повышению качества и устранению структурных сдвигов в воспроизводственных процессах (§ 3.3 рисунок 3.3.1) особая роль отводится реализации *целеполагающей и нормотворческой* функций в регулировании

конкурентоспособности рабочей силы.

На современном этапе развития отечественной экономики конкурентных отношений в системе социально-экономических и трудовых отношений реализация *нормотворческой функции регулирования* находит себя в правовой сфере, где значимость конкуренции закрепляется конституцией Российской Федерации частью 1 статье 8 пункта 1 «В Российской Федерации гарантируется ... поддержка конкуренции» и частью 1 статьи 34 пункта 2 «Не допускается экономическая деятельность, направленная на монополизацию и недобросовестную деятельность». На законодательном уровне конкуренция актуализируется в законе РСФСР «О конкуренции и ограничении монополистической деятельности на товарных рынках» № 948-1 от 22.03.1991 года с редакцией от 26.07.2006 года и следующим за ним Федеральным законом «О защите конкуренции» № 135-Федеральный Закон от 26.07.2006 года с редакцией от 27.02.2018 года. Закон направлен на защиту конкуренции от монополистической деятельности и недобросовестной конкуренции, а также от недопущений, ограничений, устранения конкуренции действующими институтами власти. Данный закон направлен на отношения, связанные с защитой конкуренции, в которых участвуют юридические лица, институты власти, физические лица (в том числе индивидуальные предприниматели), и 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 другие законодательные акты, которые касаются социально-трудовых отношений и определяют права и обязанности работников и работодателей, а значит, определяют правила функционирования рыночного механизма.

Рынок труда не становится исключением из общих правил рыночных отношений, а значит, ему также присуще явление конкуренции. При этом рынок труда имеет специфичность проявления, исходя из своих особенностей и отличия от других рынков (товарного рынка). Но закон «О защите конкуренции» не предполагает своего распространения на рынок труда. Таким образом, на законодательном

уровне конкуренция на рынке труда не обладает правовым институциональным механизмом своего регулирования и находится под опосредованным влиянием законодательных актов, регулирующих социально-трудовые отношения. Это закон о минимальной оплате труда, трудовой кодекс, закон о СОУТ, об основах охраны труда, о профессиональных союзах и др.

Также нормотворческая функция регулирования конкуренции реализуется через институциональные механизмы регулирования отечественным рынком труда. Прогрессирующими способами и методами такового признаются «внедрение системы менеджмента качества, регламентированной стандартами ГОСТ 12.0.230-2007, ИСО 9000, ИСО 14000, системы управления охраной труда, системы стандартов безопасности труда», т.е. *стандартизация* производственных процессов и производственной среды.

«Для оценки состояния условий труда, в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. № 426-Федеральный Закон «О специальной оценке условий труда», на предприятиях с первого января 2014 года проводится специальная оценка условий труда, которая заменила собой аттестацию рабочих мест» [135]. Отметим, что вследствие перехода от концепции «охрана труда» к концепции «качество труда» наблюдается снижение смертельных несчастных случаев на производстве, которое составило 1301 человек или 33 % в 2013 году по отношению к началу 2009 года [160].

Целеполагающая функция регулирования конкурентоспособности рабочей силы реализуется через государственные программы: «Развитие здравоохранения», «Развитие образования», «Социальная поддержка граждан», «Доступная среда», «Обеспечение доступным и комфортным жильем», «Содействие занятости», «Развитие культуры», «Охрана окружающей среды», «Развитие физической культуры и спорта» и др.

На отечественном рынке труда распространяются негативные социально-экономические явления, которые становятся результатом или, напротив, составляют несовершенную конкуренцию. Адаптивное поведение работодателей и работников имеет устойчивый характер, а меры государственных регулировок имеют

превентивный эффект. Реализация качественно нового подхода снижение влияния несовершенной конкуренции на российском рынке труда и ее устранение достигается за счет воплощения в жизнь *концепции повышения конкурентоспособности рабочей силы* на российском рынке труда. Поэтому реализуемые меры и мероприятия по государственному регулированию «конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции» [217] должны быть направлены на смену *адаптивного* конкурентного поведения работников и работодателей их *целеполагающим* поведением. Также эти мероприятия должны носить не *превентивный* характер, направленный на устранение негативных социально-экономических явлений рынка труда, а *прогнозируемый*, препятствующий появлению негативных явлений.

«Реализация функции *целеполагания* предполагает *выработку* индивидуальных *стратегий* конкурентного поведения работников и работодателей на локальном уровне анализа и *описание моделей* конкурентного поведения работников на глобальном уровне анализа. Реализация *нормотворческой* функции представляет собой *проведение оценки и ранжирование* совокупности качеств рабочей силы как внутренней среды пребывания работников и *установление нормативов* конкурентоспособности рабочей силы как внешней среды» [235] (§ 1.3 рисунок 1.3.4).

Как научная категории сущность «стратегии» раскрывается в нескольких ее трактовках. Во-первых, под *стратегией* понимается *средство* достижения цели (методический подход), во-вторых, *результат* анализа (SWOT-анализа) и процесса принятия решений, в-третьих, видение исследователя (управленца), выражаемое в системе или совокупности *реализуемых мероприятий* по достижению поставленных целей в условиях изменчивости внешней среды [350, с. 13-20].

Ярким представителем западной школы теории конкуренции М. Портером закладываются теоретико-методологические положения по методологии развития конкуренции. Им отмечается тесная связь между понятиями «стратегия» и «конкуренция» [363, с. 61]. Обобщая теоретические исследования М. Портера, мы отмечаем *гносеологическую связь* между понятиями «стратегия» и «конкуренция». Суть данной связи состоит в том, что «конкуренция» (*конкурентное преимущество*)

как признак наличия постоянно изменчивой внешней среды определяет *структуру и содержание «стратегии»* в качестве средства достижения цели в постоянно изменчивой внешней среде (лидерства в международной конкуренции).

Рассматривая диалектическую связь между «конкуренцией» и «конкурентным преимуществом», а также гносеологическую связь между «конкуренцией» и «стратегией», устанавливаем наличие гносеологической связи между «конкурентным преимуществом» и «стратегией», которая состоит в том, что «конкурентное преимущество» определяет содержание *стратегии* развития конкуренции. На практике эта связь реализуется в стратегиях конкурентного поведения работодателей и работников. Таким образом, нами установлено, что любая *стратегия* развития, непосредственным образом связана с анализом *конкуренции* и установлением *конкурентных преимуществ* в настоящем периоде и в актуальных перспективе. Причем содержание стратегий определяется содержанием конкурентного преимущества.

Понятие «норматива», лежащего в основе нормотворческой функции системы регулирования конкурентоспособности рабочей силы, тесно связано с понятиями «норма» и «нормирование». Данные понятия образуют понятийно-категориальную систему, формирующую знания по эффективному и рациональному расходованию экономических ресурсов [422, с. 126; 397, с.157-158; 91, с. 194-195].

Связь между понятиями «норма» и «конкуренция» отмечается представителями отечественной школы теории конкуренции, ими развивается идея «конкурентоспособности» как предметной основы конкурентной среды, и, в противоположность западной школе, видятся «конкурентные преимущества» как результат формирования конкурентной среды [471, с. 197–199].

Нами отмечается *гносеологическая связь* между понятиями «норматив» и «конкуренция». Суть данной связи состоит в том, что «конкуренция» (*конкурентоспособность, как свойство* внешней среды определяет *структуру и содержание «нормативов»* в виде условий пребывания субъекта в изменчивой внешней среде (лидирующего положения в рейтинге стран).

Рассматривая диалектическую связь между «конкуренцией» и «конкурентоспособностью», а также гносеологическую связь между «конкуренцией» и «нормативом», становится очевидным наличие гносеологической связи между «конкурентоспособностью» и «нормативом», где «конкурентоспособность» определяет содержание нормативов формирования конкурентной среды. Практически данная связь реализуется в количественно-качественных характеристиках конкурентной среды. Таким образом, нами установлено, что *норматив* формирования конкурентной среды непосредственным образом связан с анализом *конкуренции* и оценкой *конкурентоспособности* в настоящем периоде. Появляется перспектива обозначения тех нормативов конкурентоспособности, которые будут актуальны в будущем. Причем содержание нормативов и их количественная оценка определяются содержанием компонентов конкурентоспособности и их значениями.

Реализация целеполагающей и нормотворческой функций регулирования конкурентоспособности рабочей силы предполагает рассмотрение синергетического эффекта. Методологическими аспектами синергетического эффекта выступают следующие. Во-первых, концепция повышения конкурентоспособности рабочей силы в плане реализации совокупности мероприятий по выработке стратегий конкурентного поведения работников, описания моделей их конкурентного поведения, установления нормативов конкурентоспособности рабочей силы, оценки и ранжирования параметров рабочей силы.

Во-вторых, признаки несовершенной конкуренции: состояние занятости населения по формам собственности; соблюдение социальных гарантий и прав работников в отношении работников. Сюда же отнесем параметры-индикаторы несовершенной конкуренции как-то: образование, состояние здоровья и трудовая мобильность работников (§ 2.3, таблица 2.3.2).

В-третьих, свойство системности, или эмерджентности в системе регулирования конкурентоспособностью рабочей силы. Данное свойство проявляется в результате комплексного и системного рассмотрения параметров несовершенной конкуренции (§ 1.2, таблица 1.2.3) и реализуется при выработке комплекса страте-

гий индивидуального конкурентного поведения работников, нацеленных на достижение ими свойства конкурентоспособности. А также реализуется при оценке и ранжировании качеств рабочей силы, описывающих модель конкурентного поведения работников в системе социально-трудовых отношений.

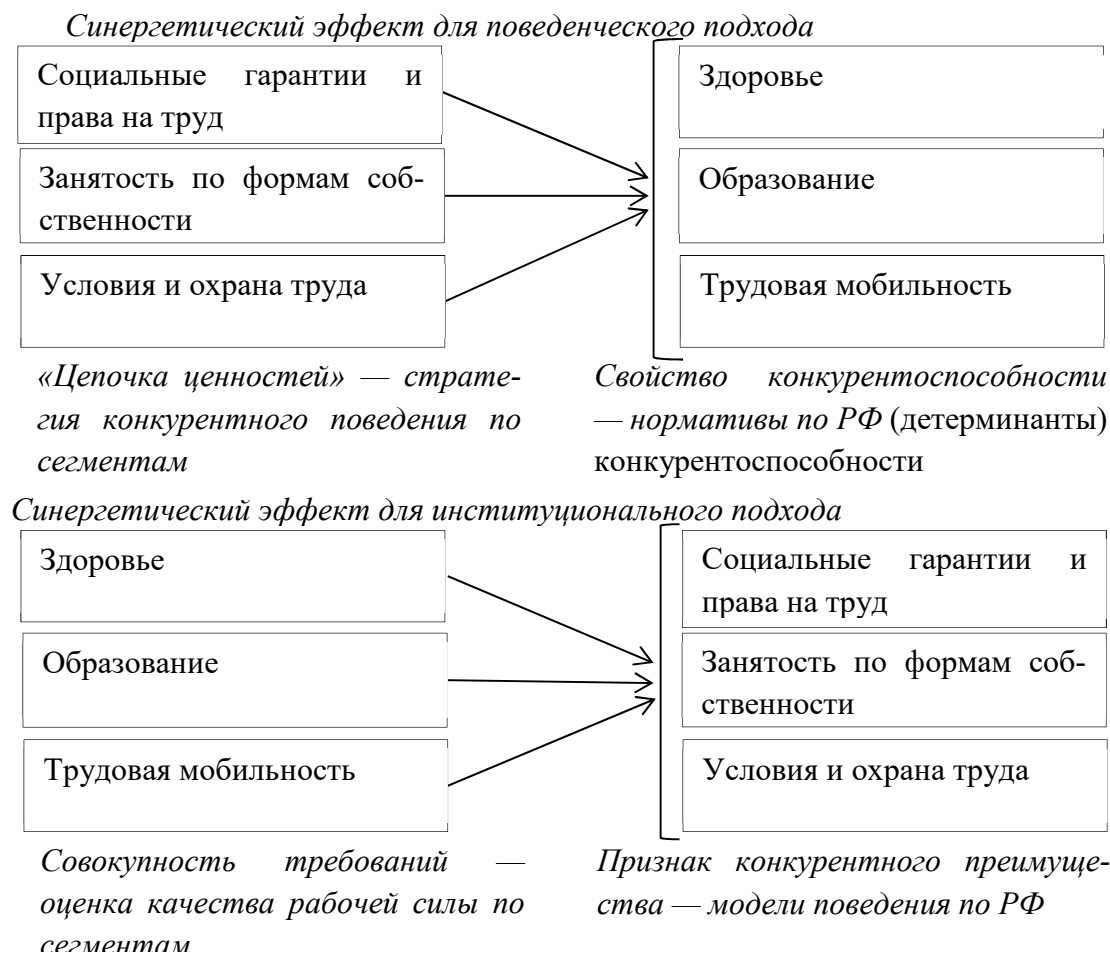


Рисунок 4.1.2 - Синергетический эффект модели регулирования конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции

Источник: разработано автором на основании результатов обобщений торических исследований несовершенной конкуренции на российском рынке труда [234].

«Суть развития несовершенной конкуренции раскрывается синергетическим эффектом системных связей между ценностями поведения и свойством конкурентоспособности рабочей силы, а также системными связями между качествами рабочей силы и признаками конкурентных преимуществ работников, подверженных государственному регулированию (рисунок 4.1.2). Практически синергетический

эффект развития несовершенной конкуренции реализуется при рассмотрении поведенческих аспектов регулирующего воздействия на *цепочку ценностей* конкурентного поведения работников, а работодателей через постановку целей и выработку *стратегий конкурентного поведения* с последующим моделированием типового конкурентного поведения (§ 1.3, рисунок 1.3.4). В результате действия синергетического эффекта системы развития несовершенной конкуренции (§ 1.3, рисунок 1.3.5, 1.3.6) работниками приобретается *свойство* конкурентоспособности (рисунок 4.1.2). Другая сторона синергетического эффекта развития несовершенной конкуренции проявляется при рассмотрении институциональных аспектов, оказывая регулирующее воздействие на условия пребывания участников на рынке труда с последующим нормированием свойств конкурентной среды (§ 1.3, рисунок 1.3.4). В результате синергетического эффекта системы развития несовершенной конкуренции (§ 1.3, рисунок 1.3.5, 1.3.6) работники получают конкурентные преимущества (рисунок 4.1.2)» [234].

Методика анализа характера *конкурентных процессов* в социально-трудовых отношениях и условий *конкурентной среды* на российском рынке труда предполагает рассмотрение *статических свойств* ее элементов по *количественному и качественному* признакам (таблица 4.1.1). Система развития несовершенной конкуренции представляется сегментной структурой, элементами которой выступают *административные округа* Российской Федерации, а содержание определяется совокупностью требований к качеству рабочей силы по основаниям: «образование», «здоровье», «трудовая мобильность»; и ценностями конкурентного поведения — *признаками* конкурентных процессов, такими как: «занятость по формам собственности», «социальные гарантии и права», «условия и охрана труда» (§ 1.3, рисунок 1.3.5 – 1.3.6; § 4.1, рисунок 4.1.2).

Методика анализа нацелена на рассмотрение показателей по сегментным структурам системы развития несовершенной конкуренции. Выделяются следующие свойства: *структурность*, что определяет *однородность состава* сегментных групп; *иерархичность*, что определяет *сравнительное превосходство* по каче-

ственно-количественному признаку сегментных групп; *открытость*, что определяет *влиятельность* внешней среды на конкуренцию (государственное регулирование).

Отметим, что *структурность* системы развития несовершенной конкуренции методами количественного анализа устанавливается *коэффициентом структуры*, рассчитанным на основании экономических показателей «носителей конкурентных состояний» в разрезе сегментных групп или административных округов Российской Федерации. *Иерархичность* системы развития несовершенной конкуренции определяется посредством *коэффициента координации*, рассчитанного на основании экономических показателей признаков конкурентных процессов и компонентов конкурентной среды в разрезе сегментных групп или административных округов Российской Федерации. *Открытость* системы развития несовершенной конкуренции определяется посредством *графов* перехода конкурентных состояний, где развитие происходит в рамках открытой системы, с влиянием государственных регулирующих механизмов.

Таблица 4.1.1 - Методика анализа системы развития несовершенной конкуренции на российском рынке труда

Анализируемое свойство / Уровень анализа	Сегментная структура (локальный уровень или конкурентные процессы)	Российская Федерация (внешняя среда или конкурентная среда)
Качественный признак		
Структурность	Коэффициент структуры (экономические показатели носителей конкурентных состояний)	
Иерархичность	Коэффициент координации (расчетной базой выступает min показатель конкурентного состояния по сегментной структуре)	Коэффициент координации (расчетной базой выступает обобщающий показатель конкурентного состояния по РФ)
Открытость	Графы переходов конкурентных состояний по признакам конкурентных процессов	Открытая система (влияние государственных регулирующих механизмов)
Количественный признак		
Структура и состав	Количество сегментов	Количество сегментов по РФ
	Численность административных округов в сегментах	Численность административных федеральных округов

Анализируемое свойство / Уровень анализа	Сегментная структура (локальный уровень или конкурентные процессы)	Российская Федерация (внешняя среда или конкурентная среда)
	Перечень административных округов в сегментах	Перечень административных федеральных округов

Источник: разработано автором на основании методики статистического анализа [66, 109]

Системность развития конкуренции (конкурентных процессов) на отечественном рынке труда *по количественному признаку* характеризуется тремя сегментами, где первый (Сегмент № 1) представлен тремя федеральными округами: Северо-Кавказским, Уральским и Дальневосточным; второй (Сегмент № 2) тремя федеральными округами: Северо-Западным, Южным и Сибирским; третий (Сегмент № 3) двумя федеральными округами: Центральным и Приволжским.

По качественному признаку система развития несовершенной конкуренции характеризуется *неоднородным* составом сегментных групп. Самым малочисленным выступает Сегмент № 1, который в структуре отечественного рынка труда, по экономически активному населению, занятым в формальном и неформальном секторе экономики, среднегодовой численности населения в трудоспособном возрасте, среднесписочной численности работников, составляет от 20 %, 21 % 20 %, 24 %, 19 % соответственно. А самым многочисленным по данным показателям выступает Сегмент № 3, где данные по рассматриваемым показателям составляют 48 %, 47 %, 49 %, 47 %, 48 % соответственно. Промежуточное место занимает Сегмент № 2, где показатели структуры составляют 32 %, 32 %, 31 %, 30 %, 33 %. *Иерархичность* сегментных групп по количественному составу характеризуется превосходством Сегмента № 3 над Сегментом № 1 от 1,96 до 2,45 раз, а превосходство Сегмента № 2 над Сегментом № 1 от 1,24 до 1,73 раз. Из вышеизложенного следует, что конкурентные процессы имеют более активные темпы развития конкуренции по Сегменту № 3 и наименее активные темпы развития конкуренции по Сегменту № 1.

Более того, из анализа свойств системы развития несовершенной конкуренции следует, что сегментная структура, имеющая относительно равномерное распределение по количественному признаку (в Сегменте № 1 — 3 федеральных

округа, в Сегменте № 2 — 3 федеральных округа, в Сегменте № 3 — 2 федеральных округа), по качественному признаку имеет ярко выраженную структурность и иерархичность со *ступенчатой*⁴⁰ и *монополюсной*⁴¹ *формой образования*. А именно: малочисленный Сегмент № 3 по количеству входящих в него федеральных округов имеет наибольшую численность экономически активного и занятого населения. И напротив, Сегмент № 2 и Сегмент № 1, в которых распределились по три федеральных округа, имеют меньшую численность экономически активного и занятого населения, распределяющуюся в порядке ее убывания по сегментам. Такая разница объясняется особенностями территориально-экономического развития регионов.

Наиболее существенный вклад в развитие несовершенной конкуренции вносит Сегмент № 3, с наименьшей численностью входящих в него федеральных округов, это два округа, но при этом включает порядка 50 % сосредоточения на региональных рынках труда рабочей силы от общего его состава на отечественном рынке труда.

«При сохранении существующей концепции регулирования российского рынка труда, где конкурентное поведение работников адаптивно и направлено на удовлетворение индивидуальных интересов в жизнеобеспечении материальными благами и услугами, а мероприятия государственного регулирования конкуренцией превентивны, направлены на устранение негативных социально-экономических явлений рынка труда, прогноз развития несовершенной конкуренции на российском рынке труда предполагает дальнейшее усиление распространения негативных социально-экономических явлений рынка труда» [234]. А значит, предполагается сохранение неблагоприятной рыночной конъюнктуры в части неспособности рабочей силы удовлетворять спрос на труд и сформировать предложение труда, а также плохое качество воспроизводства рабочей силы со структурными сдвигами в ее воспроизводстве, что будет способствовать распространению нарушений социальных прав работников, нарушений охраны труда.

⁴⁰ Поведенческий подход к рассмотрению конкурентных процессов.

⁴¹ Институциональный подход к рассмотрению конкурентной среды.

Таким образом, «при сохранении реализуемой государственной политики по регулированию российского рынка труда по выделенным сегментам прогнозируется следующее» [234]. По конкурентному поведению работников и работодателей на региональных рынка труда в Сегментах № 1, № 2, № 3 по признаку «Социальные гарантии и права на труд» прогнозируется удержание конкурентного преимущества в соблюдении социальных прав и гарантий работников, которое достигается за счет приобретения работниками конкурентных преимуществ по признаку «Занятость по формам собственности»; в Сегменте № 1 и № 3 — занятости на предприятиях и организациях с частной, смешанной и иностранной формой собственности; в Сегменте № 2 — занятости в неформальном секторе экономики. А также удержание достигается за счет приобретения конкурентного преимущества по признаку «Условия и охрана труда» в Сегментах № 1, № 2 и № 3 — занятости с вредными и опасными условиями труда. Вследствие чего прогнозируется понижение конкурентоспособности рабочей силы с прогнозируемыми показателями конкурентоспособности по компонентам «Здоровье» — 0,6383, «Образование» — 0,2691, «Трудовая мобильность» — 0,2691.

По Сегменту № 1 по компонентам «Здоровье» прогнозируется повышение конкурентоспособности рабочей силы с показателем 0,5476, «Образование» и «Трудовая мобильность» прогнозируется понижение конкурентоспособности рабочей силы с показателями 0,2758 и 0,3588 соответственно. В Сегменте № 2 по компонентам «Здоровье», «Образование» и «Трудовая мобильность» прогнозируется повышение конкурентоспособности рабочей силы с показателями 0,7352, 0,2485, 0,3546 соответственно. В Сегменте № 3, по компоненту «Здоровье» прогнозируется повышение конкурентоспособности рабочей силы с показателем 0,5946, а по основаниям «Образование» и «Трудовая мобильность» — понижение конкурентоспособности рабочей силы с показателями 0,2850 и 0,3602 соответственно.

Таблица 4.1.2 - Прогноз системы развития несовершенной конкуренции на российском рынке труда на период до 2025 г.

Система развития несовершенной конкуренции (поведенческий подход)							
Сегмент (локальный / внутренний)	Признак / Компонент	Стратегия / Норматив	РФ (Внешний / Глобальный)	Признак / Компонент	Стратегия / Норматив		
Сегмент 1	Социальные гарантии и права на труд	Удержание конкурентного преимущества	Федеральный рынок труда	Здоровье	Повышение конкурентоспособности		
	Занятость по формам собственности	Приобретение конкурентного преимущества					
	Условия и охрана труда	Удержание конкурентного преимущества					
Сегмент 2	Социальные гарантии и права на труд	Удержание конкурентного преимущества		Федеральный рынок труда	Образование	Понижение конкурентоспособности	
	Занятость по формам собственности	Удержание конкурентного преимущества					
	Условия и охрана труда	Приобретение конкурентного преимущества					
Сегмент 3	Социальные гарантии и права на труд	Удержание конкурентного преимущества			Федеральный рынок труда	Трудовая мобильность	Понижение конкурентоспособности
	Занятость по формам собственности	Удержание конкурентного преимущества					
	Условия и охрана труда	Приобретение конкурентного преимущества					
Система развития несовершенной конкуренции (институциональный подход)							
Сегмент 1	Здоровье	Повышение конкурентоспособности	Федеральный рынок труда			Социальные га- рантии и права на труд	Удержание конкурентного преимущества
	Образование	Понижение конкурентоспособности					
	Трудовая мобильность	Понижение конкурентоспособности					

Система развития несовершенной конкуренции (поведенческий подход)					
Сегмент (локальный / внутренний)	Признак / Компонент	Стратегия / Норматив	РФ (Внешний / Глобальный)	Признак / Компонент	Стратегия / Норматив
Сегмент 2	Здоровье	Повышение конкурентоспособности		Государственное регулирование	Приобретение конкурентного преимущества
	Образование	Повышение конкурентоспособности			
	Трудовая мобильность	Повышение конкурентоспособности			
Сегмент 3	Здоровье	Повышение конкурентоспособности		Условия и охрана труда	Приобретение конкурентного преимущества
	Образование	Понижение конкурентоспособности			
	Трудовая мобильность	Понижение конкурентоспособности			

Источник: разработано автором на основании результатов статистического исследования несовершенной конкуренции на российском рынке труда [269]

Таблица 4.1.3 - Целеполагание и нормирование в развитии несовершенной конкуренции на российском рынке труда на период до 2025 г.

Система развития несовершенной конкуренции (поведенческий подход)					
Сегмент (локальный / внутренний)	Признак / Компонент	Стратегия / Норматив	РФ (Внешний / Глобальный)	Признак / Компонент	Стратегия / Норматив
Сегмент 1	Социальные гарантии и права на труд	Экономически активное население (занятого населения), чьи социальные права и гарантии не нарушены, $p1(t)$	Федеральный рынок труда	Здоровье	0,6383
	Занятость по фор-	Занятость населения на предприятиях и организациях с частной, смешанной			

Система развития несовершенной конкуренции (поведенческий подход)					
Сегмент (локальный / внутренний)	Признак / Компонент	Стратегия / Норматив	РФ (Внешний / Глобальный)	Признак / Компонент	Стратегия / Норматив
	мам собственности	и иностранной формой собственности, q1(t)			
	Условия и охрана труда	Занятость работников в организациях добывающей, обрабатывающей, энергетической, строительной, транспортной отрасли и связи, с вредными и опасными условиями труда, g3(t)			
Сегмент 2	Социальные гарантии и права на труд	Экономически активное население (занятое население), чьи социальные права и гарантии не нарушены, p1(t)		Образование	0,2691
	Занятость по формам собственности	Занятость населения в неформальном секторе экономики, q3(t)			
	Условия и охрана труда	Занятость работников в организациях добывающей, обрабатывающей, энергетической, строительной, транспортной отрасли и связи, с вредными и опасными условиями труда, g3(t)			
Сегмент 3	Социальные гарантии и права на труд	Экономически активное население (занятое население), чьи социальные права и гарантии не нарушены, p1(t)		Трудовая мобильность	0,3588
	Занятость по формам собственности	Занятость населения на предприятиях и организациях с частной, смешанной и иностранной формой собственности, q1(t)			
	Условия и охрана труда	Занятость работников в организациях добывающей, обрабатывающей, энер-			

Система развития несовершенной конкуренции (поведенческий подход)							
Сегмент (локальный / внутренний)	Признак / Компонент	Стратегия / Норматив	РФ (Внешний / Глобальный)	Признак / Компонент	Стратегия / Норматив		
		гетической, строительной, транспортной отрасли и связи, с вредными и опасными условиями труда, $g3(t)$					
Система развития несовершенной конкуренции (институциональный подход)							
Сегмент 1	Здоровье	0,5476	Федеральный рынок труда	Социальные гарантии и права на труд	Экономически активное население (занятое население), чьи социальные права и гарантии не нарушены, $p1(t)$		
	Образование	0,2758					
	Трудовая мобильность	0,3588					
Сегмент 2	Здоровье	0,7352		Федеральный рынок труда	Государственное регулирование	Занятость населения на предприятиях и организациях с частной, смешанной и иностранной формой собственности, $q1(t)$	
	Образование	0,2485					
	Трудовая мобильность	0,3546					
Сегмент 3	Здоровье	0,5946			Федеральный рынок труда	Условия и охрана труда	Занятость работников в организациях добывающей, обрабатывающей, энергетической, строительной, транспортной отрасли и связи, с вредными и опасными условиями труда, $g3(t)$
	Образование	0,2850					
	Трудовая мобильность	0,3602					

Источник: разработано автором на основании результатов статистического исследования несовершенной конкуренции на российском рынке труда [269]

Вследствие чего развитие несовершенной конкуренции по признаку «Социальные гарантии и права на труд» прогнозируется удержание конкурентного преимущества социальной защищенности работников, достигаемого за счет приобретения конкурентных преимуществ по признаку «Занятость по формам собственности» — это занятость работников в неформальном секторе экономики и на предприятиях с частной смешанной и иностранной формой собственности, и по признаку «Условия и охрана труда» — это занятость в организациях с вредными и опасными условиями труда (таблица 4.1.2 —4.1.3).

Таким образом, «реализация индивидуальных стратегий конкурентного поведения работников, носящая адаптивный характер, не способствует формированию конкурентоспособной рабочей силы на отечественном рынке труда. Верно, и обратное утверждение, что выработка субъективных требований работодателей к конкурентоспособности рабочей силы на региональных рынках труда, при существующем превентивном государственном регулировании, способствует развитию у работников конкурентных преимуществ, усиливающих негативное влияние несовершенной конкуренции на российском рынке труда» [234].

В этой связи «отмечается необходимость в смене концепции государственного регулирования отечественного рынка труда. Реализация *концепции повышения конкурентоспособности рабочей силы* в регулировании конкуренцией на российском рынке труда, где ключевыми становятся: смена принципов (мер) государственного регулирования с реализацией *целеполагающей* в конкурентном поведении работников и *прогностической* в государственном регулировании функциями, проведение мероприятий по выработке стратегий конкурентного поведения работников и установлению нормативов конкурентоспособности рабочей силы, а также оценка конкурентоспособности рабочей силы и описание моделей конкурентного поведения работников в системе социально-трудовых отношений; позволит решить основную проблему воспроизводства рабочей силы на отечественном рынке труда. Это сокращение отставаний темпов роста среднего уровня заработной платы от темпов роста потребительской стоимости рабочей силы и ослабления глубокой

дифференциации заработных плат работников для повышения качества воспроизводства рабочей силы и устранения структурных сдвигов в ее воспроизводстве» [234].

4.2 Нормативы формирования конкурентоспособности рабочей силы и стратегия развития конкурентных преимуществ работников

В несовершенной конкуренции особая роль отводится работникам и работодателям, а именно: их поведению и выработанной стратегии по достижению своих социально-экономических целей. Также существенная роль отводится мероприятиям государственного регулирования рынка труда. Деструктивные отношения между работниками и работодателями не имеют взаимовыгодной направленности в удовлетворении интересов, а регрессивные связи рыночных механизмов и механизмов государственного регулирования не способствуют взаимовыгодному обмену на рынке труда. В этой связи одним из способов оценки *степени деструктивности* социально-трудовых отношений — несовершенного конкурентного поведения — становится *оценка конкурентных преимуществ* работников. А одним из способов оценке глубины установившихся *регрессионных связей* взаимодействия работников и работодателей — *оценка конкурентоспособности* рабочей силы.

«Выработка мер государственного регулирования конкурентоспособности рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции, с одной стороны, должна учитывать ценностные ориентиры работников и работодателей, лежащих в основе их конкурентного поведения, а с другой — учитывать возможности рабочей силы и требования рынка труда к качеству рабочей силы. Практическим инструментом оценки степени проявления несовершенной конкуренции и ее характеристик становится оценка конкурентных преимуществ и конкурентоспособности рабочей

силы» [89, 87].

В целях настоящего диссертационного исследования, при рассмотрении понятия «конкурентного преимущества работника» на локальном уровне анализа под последним понимается «цепочка ценностей» индивидуума, лежащая в основе его *адаптационного поведения* и обеспечивающая достижение им своих социально-экономических интересов. Под понятием «конкурентного преимущества работника» на глобальном уровне анализа (*сила конкуренции* по М.Портеру), понимаются *признаки*, лежащие в основе *адаптационной модели поведения* работников и обеспечивающие достижение ими своих социально-экономических интересов.

Широко применяемым методическим инструментом *оценки* конкурентных преимуществ, за исключением метода *SWOT-анализа*, является *математическое моделирование*. Альтернативность методики анализа конкурентных преимуществ состоит в *оценки количественного анализа* вероятностных показателей конкурентных процессов [360], тогда как метод SWOT-анализа предусматривает проведение оценок *по атрибутивным признакам* [12, с. 105; 18, с. 185 – 251].

Объектом *оценки конкурентных преимуществ* являются работники на региональных рынках труда, сгруппированные в *сегменты*. *Предметом* оценки выступают индикативные параметры модели несовершенной конкуренции, или признаки конкурентных процессов. Теоретико-методическим аспектом *оценки конкурентных преимуществ* предполагается рассмотрение *среднеквадратичного отклонения* (показателя вариации) распределения случайных величин [133, с. 74-76]. Отметим, что наименьшая динамика числового значения среднеквадратичного отклонения случайных величин, описывающих конкурентные процессы, указывает на доминирование в вероятностном проявлении какого-либо конкурентного состояния по рассматриваемым признакам конкурентных процессов, то есть указывает на обладание конкурентным состоянием признака конкурентного преимущества. В процессе оценки конкурентных преимуществ работников решаются *задачи* определения *структуры* конкурентных преимуществ по признакам конкурентных процессов (по конкурентным силам). Анализируемым *содержанием* оценки конкурентных преимуществ работников являются *вероятностные показатели конкурентных*

состояний (случайных событий) и обобщенные вероятностные показатели признаков конкурентных процессов.

Отметим, что выявленные конкурентные преимущества работников лежат в основе определения *стратегий развития* конкурентных процессов, содержание которых определяется признаками конкурентных процессов, по которым наблюдаются конкурентные преимущества или недостатки (таблица 4.2.1).

Таблица 4.2.1. - Методология оценки конкурентного преимущества работников на российском рынке труда

Аспекты оценки	Содержание аспектов оценки
Объект оценки	Работники
Предмет оценки	Конкурентное состояние (случайные события) признаков конкурентных процессов.
Задачи оценки	Определение <i>структуры</i> (детерминантов) конкурентных преимуществ по признакам конкурентных процессов (конкурентным силам) ¹ . Динамика среднеквадратического отклонения конкурентных состояний наименьшая — конкурентное состояние является конкурентным преимуществом. Динамика среднеквадратического отклонения конкурентных состояний не наименьшая — конкурентное состояние не является конкурентным преимуществом.
Содержание оценки	Конкурентное состояние <i>является</i> конкурентным преимуществом — <i>доминирование</i> вероятностного проявления конкурентного состояния в структуре признаков конкурентных процессов. Конкурентное состояние не <i>является</i> конкурентным преимуществом — <i>дефицит</i> вероятностного проявления конкурентного состояния в структуре признаков конкурентных процессов.
Критерии оценки	Наименьшая динамика среднеквадратических отклонений.
Результаты оценки	I. Структура конкурентных преимуществ II. Стратегии развития конкурентных процессов.

Источник: разработано автором на основании теории вероятности и математической статистики [276].

Итогом оценок конкурентных преимуществ по административным округам Российской Федерации (сегментам) становится их определение по трем признакам

¹ Отметим, что выделенные признаки конкурентных процессов трудовой сферы по М. Портеру интерпретируются конкурентными силами, а конкурентные состояния обладают признаками конкурентного преимущества — детерминантами конкурентных преимуществ.

конкурентных процессов (конкурентным силам). В рамках настоящего исследования выделяются следующие *базовые конкурентные преимущества*: *социальная защищенность, безработица* (конкурентный недостаток), *участие в трудовых спорах, участие в забастовках; занятость в частном, смешанном и иностранном секторе экономики, в малом предпринимательстве, в неформальном секторе экономики, в общественных и религиозных организациях; работа в нормальных условиях труда, работа в тяжелых условиях, работа во вредных и опасных условиях* [265, с. 198 – 200].

Результатом оценки становится определение *стратегии развития* конкурентных процессов на российском рынке труда. В рамках настоящего исследования, согласно предмету вероятностной оценки конкурентных процессов на российском рынке труда выделяются три *базовые стратегии* развития конкурентных процессов: *повышения социального статуса, занятости и улучшение условий труда*.

Основными выводами оценки конкурентных преимуществ работников административных округов Российской Федерации (сегментов) в период с 2001 года по 2020 год становятся следующие утверждения [269, с. 824-844(приложение 4)].

Во-первых, оценка конкурентных преимуществ показала, что их *структура* за рассматриваемый период подвержена циклическим изменениям и имеет сегментные особенности.

Теоретико-методически *структура конкурентных преимуществ* образуется из числа конкурентных состояний, вероятностное проявление которых в структуре признаков конкурентных процессов достигает наибольшего значения. Это указывает на *доминирование* конкретного конкурентного состояния, т.е. на *наибольшее время пребывания участников конкурентных процессов в данном состоянии*. Факт доминирования конкурентного состояния по каждому из признаков конкурентных процессов определяет *конкурентное преимущество*.

За период с 2001 по 2008 год структура конкурентных преимуществ по всем сегментам идентичная и образуется следующими конкурентными состояниями: «Неформальная занятость», «Экономически активное население, чьи социальные

права и гарантии не нарушены», «Занятость работников в организациях добывающей, обрабатывающей, энергетической, строительной, транспортной отрасли и связи, с вредными и опасными условиями труда» [269, с. 824-844(приложение 4)].

Таким образом, на недобросовестное конкурентное поведение работодателей, стремящихся к сокращению своих издержек производства через ущемление социальных интересов работников, те отвечают адаптационным поведением, приспособляясь к существующим реалиям рынка труда и избирают как занятость в неформальном секторе экономики, так и занятость в отраслях экономики с вредными и опасными условиями труда, что дает им возможность реализовать свои социальные права и обеспечивает нормальную жизнедеятельность (см § 3.3, таблица 3.3.1). Следствием несовершенного конкурентного поведения работников и работодателей оказывается неравномерное распределение занятости по видам деятельности и занятиям работников. Это происходит в следствие того, что готовность работников смирится с работой в неформальной экономике, а также готовность к работе с ненормальными условиями труда становятся их конкурентными преимуществами (§ 3.2, рисунок 3.2.4). Глубокая дифференциация занятости и безработицы сопровождается негативным явлением — высокой дифференциацией оплаты труда работников по отраслевому признаку, по занятиям, по занимаемой должности, что сказывается на трудовых отношениях (§ 3.3, таблица 3.3.1), а опосредованно — на воспроизводство рабочей силы.

За период с 2009 по 2016 год структура конкурентных преимуществ по рассматриваемым сегментам видоизменилась. По сегменту № 1, представленного Северо-Кавказским, Уральским, Дальневосточным административными округами, изменение конкурентного преимущества работников произошло по признаку «Условия и охрана труда», которым становится занятость работников в отраслях и организациях с тяжелыми условиями труда. По сегменту № 2, представленного Северо-Западным, Южным, Сибирским административными округами, изменение конкурентного преимущества работников произошло по признаку «Занятость по формам собственности», которым становится занятость в малого предпринима-

тельстве. В сегменте № 3, представленного Центральным, Приволжским административными округами, изменение конкурентного преимущества работников произошло по признаку «Занятость по формам собственности», которым становится занятость работников на предприятиях и организациях с частной, смешанной и иностранной формой собственности [269, с. 824-844(приложение 4)].

Таким образом, признаки несовершенной конкуренции видоизменились. Неформальный сектор экономики остается привлекательным для работников Сегмента № 1, тогда как по Сегменту № 2 работники отдают предпочтение занятости в малом бизнесе, а по Сегменту № 3 — занятости на предприятиях с частной смешанной и иностранной формой собственности. В этой связи конкуренция развивается положительно в Северо-Западном, Южном, Сибирском, Центральном и Приволжском административным округам. Неформальный сектор экономики, как привлекательный сегмент и сфера трудовой деятельности для работников и как способ нормальной жизнедеятельности, становится непривлекательным для работников. Усиливается социальная защищенность работников в том, что их доходы легализуются, а значит, работникам становятся доступны социальные гарантии, социальные услуги, участие в социальных программах. Увеличиваются бюджетные доходы административных округов, а значит, увеличивается источник доходов работников бюджетной сферы.

Отметим, что по признаку «Условия и охрана труда» конкурентная ситуация не изменилась, в рассматриваемых административных округах по-прежнему конкурентным преимуществом работников остается занятость на предприятиях и в организациях с вредными и опасными условиями труда, именно она обеспечивает нормальный (требуемый) уровень жизнедеятельности работников.

За период с 2017 по 2020 год структура конкурентных преимуществ по рассматриваемым сегментам также подверглась видоизменениям. В сегменте № 1 оно произошло по признаку «Занятость по формам собственности», которым становится занятость работников на предприятиях и в организациях с государственной и муниципальной формой собственности. В сегменте № 2 — по признаку «Заня-

тость по формам собственности», которым становится занятость работников в неформальном секторе экономики, и по признаку «Условия и охрана труда» — занятость работников с тяжелыми условиями труда. В сегменте № 3 изменение конкурентного преимущества работников произошло по признаку «Условия и охрана труда» — занятость работников с тяжелыми условиями труда [269, с. 824-844(приложение 4)].

Таким образом, динамика конкурентных преимуществ работников не улучшилась. В Сегменте № 1 по признаку «Занятость по формам собственности» отмечается положительная динамика, состоящая в том, что предпочтения работников занятости в неформальном секторе экономики уступают предпочтениям занятости в государственных и муниципальных организациях. Тогда как в Сегменте № 2 отмечается отрицательная динамика, конкурентным преимуществом работников становится занятость в неформальном секторе экономики. А в Сегменте № 3 конкурентное преимущество работников, (это занятость на государственных и муниципальных предприятиях) меняется на конкурентное преимущество занятости в секторе малого предпринимательства.

В Сегментах № 2 и № 3 отмечается смена конкурентного преимущества по признаку «Условия и охрана труда». Таковым выступает занятость с тяжелыми условиями труда.

Таким образом, нами наблюдается нестабильность конкурентных преимуществ работников на различных этапах развития несовершенной конкуренции. На протяжении всего периода с 2001 по 2020 год неизменным остается конкурентное преимущество по признаку «Социальные гарантии и права на труд» — выполнение социальных прав, а по признакам «Занятость по формам собственности» и «Условия и охрана труда» конкурентные преимущества работников меняются с каждым циклом развития конкуренции. Причем структура конкурентных преимуществ работников имеет *подчинённость* таковых, конкурентные преимущества первого порядка выступают промежуточными целями в достижении конечной цели работников — в обеспечение достойными условиями жизни себя и членов своей семьи.

Так, конкурентное преимущество работников в соблюдении социальных

прав и гарантий достигается при реализации конкурентных преимуществ (по признаку «Занятость по формам собственности») в занятости в неформальном секторе экономики, на предприятиях с государственной и муниципальной формой собственности, в секторе малого предпринимательства, а также достигается при реализации конкурентных преимуществ (по признаку «Условия и охрана труда»), в занятости на тяжелых, вредных и опасных условиях труда, при этом меняющих друг друга (конкурентные преимущества) в различные периоды и по различным сегментам. Таким образом, принцип адаптивности в поведении работников становится определяющим в его *конкурентном поведении*, который предполагает *приспособление* работников к *ситуациям ущемления* их социальных интересов со стороны работодателей, что вызывает смену конкурентных преимуществ.

В условиях отечественного рынка труда работники вынуждены в своей массе приспосабливаться к несовершенному конкурентному поведению работодателей, снижая при этом уровень своих потребностей в материальных благах и услугах, притязаний к условиям труда, принимать существующую отраслевую и профессиональную дифференциацию в уровнях оплаты труда. В то же время, приспосабливаясь к несовершенным принципам конкуренции, работники на индивидуальном уровне стремятся решать в частном порядке проблемы своей нормальной жизнедеятельности (§ 3.3 таблица 3.3.1). При этом негативные явления отечественного рынка труда усиливаются, распространяются и выражаются в дифференциации занятости работников по условиям труда, уровню оплаты труда (см § 3.2, рисунок 3.2.4).

Адаптивное поведение работников в таком ракурсе становится причиной негативных социально-экономических явлений, которые отрицательно влияют на воспроизводство рабочей силы, не обеспечивая ресурсами, что приводит к несбалансированности воспроизводства (§ 3.3, таблица 3.3.2).

Во-вторых, обозначенная *структура конкурентных преимуществ* становится основой реализуемых *стратегий конкурентного поведения* на российском рынке труда. А именно: *содержание стратегии* развития определяется *содержа-*

нием конкурентного преимущества работников. Стратегии развития устанавливаются по каждому признаку конкурентных процессов на российском рынке труда, образуя при этом *совокупность* реализуемых стратегий, а при рассмотрении общности мероприятий, лежащих в основе реализации данных стратегий, образуют *систему регулирования* конкурентоспособности рабочей силы.

За рассматриваемый период 2001–2020 год неизменной стратегией развития конкурентных процессов, проявляющей себя по всем сегментам, остается стратегия по выполнению «социальных прав и гарантий работников». По остальным признакам конкурентных процессов конкурентные преимущества работников менялись от одного цикла развития к другому, по сегментам развития, а значит, менялись и стратегии развития конкурентных процессов. Оценка конкурентных преимуществ работников показала, что совокупность реализуемых стратегий развития конкуренции имеет структуру подчинённости, и связано это с отсутствием эффективных регулирующих государственных и институциональных механизмов. А именно: работники видят, что достигнуть социального благополучия возможно через неформальную занятость или через занятость в секторе «малого предпринимательства», а также через занятость в организациях с ненормальными условиями труда. В этой связи на локальном уровне работники, адаптируясь, реализуют индивидуальные стратегии по достижению социального благополучия, что усиливает несовершенную конкуренцию. Несогласованное и нерегулируемое поведение работников и работодателей усиливает неравенство в соблюдении социальных гарантий, в содержаниях и условиях труда работников, что приводит к ресурсной необеспеченности, снижению качества и несбалансированности воспроизводства рабочей силы.

Делается вывод, что несовершенство конкуренции по рассматриваемым сегментам состоит в том, что поведение сторон участников социально-трудовых отношений не направлено на взаимное удовлетворение социально-экономических интересов, и, более того, в основе их поведения заложены деструктивные принципы, где работодатель стремится к ущемлению социальных интересов работников, а ра-

ботник вынужден прибегать к адаптивной линии поведения, а сами социально-трудовые отношения не имеют эффективного регулирующего механизма воздействия или влияния со стороны государства или со стороны социально-экономических и общественных институтов.

Рассматривая понятие «*конкурентоспособность рабочей силы*» (*работника*) относительно *внутренней* среды его пребывания на рынке труда, под последним понимаем *совокупность* профессионально-квалификационных и личных *качеств* индивидуумов, удовлетворяющих *требованиям* работодателей, а значит, и спрос на рабочую силу. Рассматривая понятие «*конкурентоспособность рабочей силы*» (*работника*) относительно *внешней* среды его пребывания на рынке труда (*детерминанты* конкурентоспособности по М. Портеру), под последним понимается *свойство* рабочей силы, определяющее профессионально-квалификационный уровень их *востребованности* на рынке труда, а значит, формирующее предложение рабочей силы [316].

Методическим инструментом *оценки* конкурентоспособности выступает *математическое моделирование*, где посредством методов вероятностного анализа компонентов конкурентной среды и абсолютных показателей конкурентоспособности (сегментов). Альтернативность методики оценки конкурентоспособности состоит в возможности реализации двух подходов: *базового*, основанного на анализе *вероятностных показателей* конкурентоспособности и *статусного*, основанного на анализе *абсолютных показателей* конкурентоспособности [403, 145, 11].

В рамках первого подхода решаются задачи по выделению *базовых типов* конкурентоспособностей рабочей силы (конкурентоспособность физического состояния, конкурентоспособность по типу занятости, конкурентоспособность по состоянию мобильности), а также задача по определению *полей и нормативов* конкурентоспособностей компонентов конкурентной среды. В рамках второго подхода решаются задачи по рассмотрению системы конкуренции (внутренняя и внешняя среда) и выделению *статусных* конкурентоспособностей («универсальная», «профессиональная», «популярная», «специализированная») [336, с. 148-151]), а также задача определения *карты, рейтинга и средней* конкурентоспособности рабочей

силы на рынке труда [265, с. 105; 18, с. 185 – 251].

Объектом *оценки конкурентоспособности* выступает рабочая сила работников на региональных рынках труда. *Предметом оценки* выступают индикативные параметры модели несовершенной конкуренции или *компоненты* конкурентной среды. Теоретико-методическим аспектом *оценки конкурентоспособности* предполагается рассмотрение *нормативных и обобщающих* (средних) показателей компонентов конкурентной среды. Отметим, что значения данных показателей выступают *критериями* оценки конкурентоспособности рабочей силы, т.е. значениями данных показателей конкурентная среда (компоненты и сегменты) делит работников на две группы: с *конкурентоспособной рабочей силой и неконкурентоспособной*. В процессе оценки конкурентоспособности решаются *задачи* по оценке *базовой и статусной* конкурентоспособности рабочей силы (комплексная характеристика конкурентоспособности и свойство конкурентоспособности). *Анализируемым содержанием* оценки конкурентоспособности являются *вероятностные и абсолютные, индивидуальные и обобщающие* (средние) показатели компонентов конкурентной среды.

Отметим, что выделенные критерии оценки конкурентоспособности лежат в основе определения *нормативов конкурентоспособности рабочей силы*, количественно-качественное содержание которых, определяется компонентами (конкурентными состояниями) конкурентной среды и их вероятностными или абсолютными показателями конкурентоспособности (таблица 4.2.2).

Таблица 4.2.2 - Методология оценки конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда

Аспекты оценки	Содержание аспектов оценки
Объект оценки	Рабочая сила
Предмет оценки	I. Компоненты конкурентной среды — комплексная характеристика конкурентоспособности. II. Статус конкурентной среды — свойство конкурентоспособности.
Задачи оценки	I. Оценка <i>базовой</i> конкурентоспособности. Вероятностные показатели компонентов конкурентной среды меньше нормативов конкурентоспособности — рабочая сила неконкурентоспособна (не характеризуется конкурентоспособностью). Вероятностные показатели компонентов

Аспекты оценки	Содержание аспектов оценки
	<p>конкурентной среды больше нормативов конкурентоспособности — рабочая сила конкурентоспособна (характеризуется конкурентоспособностью).</p> <p>II. Оценка <i>статусной</i> конкурентоспособности. Абсолютный показатель конкурентоспособности меньше нормативной конкурентоспособности и средней конкурентоспособности — «универсальная» конкурентоспособность. Абсолютный показатель конкурентоспособности больше нормативной конкурентоспособности и средней конкурентоспособности — «специализированная» конкурентоспособность. Абсолютный показатель конкурентоспособности меньше нормативной конкурентоспособности и больше средней конкурентоспособности — «профессиональная» конкурентоспособность. Абсолютный показатель конкурентоспособности больше нормативной конкурентоспособности и меньше средней конкурентоспособности — «популярная» конкурентоспособность.</p>
Содержание оценки	<p>I. Рабочая сила <i>неконкурентоспособна</i> (не характеризуется конкурентоспособностью) — <i>дефицит</i> вероятностного проявления компонента конкурентной среды в поле конкурентоспособностей. Рабочая сила <i>конкурентоспособна</i> (характеризуется конкурентоспособностью) — <i>доминирование</i> вероятностного проявления компонента конкурентной среды в поле конкурентоспособностей.</p> <p>II. «<i>Специализированная</i>» конкурентоспособность — <i>низкий рейтинг</i> во внешней среде¹ и во внутренней среде² карты конкурентоспособностей. «<i>Универсальная</i>» конкурентоспособность — <i>высокий рейтинг</i> во внешней и внутренней среде карты конкурентоспособностей. «<i>Профессиональная</i>» конкурентоспособность — <i>низкий рейтинг</i> во внешней среде и <i>высокий рейтинг</i> во внутренней среде карты конкурентоспособностей. «<i>Популярная</i>» конкурентоспособность — <i>высокий рейтинг</i> во внешней среде и <i>низкий рейтинг</i> во внутренней среде карты конкурентоспособностей.</p>
Критерии оценки	<p>I. Нормативная конкурентоспособность — вероятностные показатели компонентов конкурентной среды по РФ.</p> <p>II. Нормативная и средняя конкурентоспособность — вероятностные и абсолютные показатели конкурентной среды по РФ и сегментам соответственно.</p>
Результаты оценки	<p>I. Базовые типы конкурентоспособностей: физического состояния, по типу занятости, состоянию мобильности.</p> <p>II. Статусные типы конкурентоспособностей: «универсальная», «профессиональная», «популярная», «специализированная».</p> <p>III. Базовые нормативы и статусные рейтинги конкурентоспособностей.</p>

Источник: разработано автором на основании результатов статистического исследования несовершенной конкуренции [269].

Результатом оценки базисной конкурентоспособности рабочей силы становится построение *поля конкурентоспособностей с последующей классификацией*

¹ Глобальный уровень анализа.

² Локальный уровень анализа.

базовых типов конкурентоспособностей на две группы: *конкурентоспособной и неконкурентоспособной* рабочей силы. Результатом оценки статусной конкурентоспособности становится построение *карты конкурентоспособностей* рабочей силы с последующим *картированием и классификацией* сегментов на *статусные* группы конкурентоспособностей. В рамках настоящего исследования выделяются следующие *базовые типы* конкурентоспособностей: конкурентоспособность по типу занятости, конкурентоспособность физического состояния, конкурентоспособность по состоянию мобильности; а также *статусные типы* конкурентоспособностей: «профессиональная», «универсальная», «специализированная», «популярная».

Результатом оценки является определение *статусных рейтингов конкурентоспособности* и *базовых нормативов конкурентоспособностей*, которыми становятся *свойства и характеристики компонентов* рабочей силы. Выделяются базовые нормативы конкурентоспособности: физического состояния, занятости и трудовой мобильности; рейтинги (статусные нормативы) конкурентоспособности: «универсальная», «профессиональная», «популярная», «специализированная».

К основным выводам оценки конкурентоспособности рабочей силы по федеральным округам в период с 2001 года по 2020 год относятся следующие утверждения. Во-первых, *оценка базовой конкурентоспособности* показала, что за рассматриваемый период состояние *конкурентоспособности* рабочей силы стабильно относительно рассматриваемых циклов развития конкуренции в сегменте № 1 и подвержена циклическим изменениям в сегментах № 2 и № 3 [269, с. 824-844(приложение 4)].

Методически *базовая конкурентоспособность* рабочей силы определяется по *компонентам комплексной характеристики* работников, показателями *нормативной* конкурентоспособности, а именно: вероятностными показателями компонентов конкурентной среды в целом по российскому рынку труда. Значение вероятностных показателей компонентов конкурентной среды *больше* нормативных, определяют компонент как *конкурентоспособный*, а вероятностных показателей компонентов *меньше* нормативных, следовательно, — *неконкурентоспособный*.

Также *минимальные и максимальные* значения вероятностных показателей компонентов сегментной структуры конкурентной среды определяют *поле* конкурентоспособности отечественного рынка труда. *Минимальное* значение вероятностного показателя компонента сегментной структуры конкурентной среды определяет *нижнюю границу* поля конкурентоспособности, а *максимальное* значение — *верхнюю*.

За рассматриваемый период с 2001 по 2020 год стабильность *комплексной характеристики конкурентоспособности рабочей силы* — базовой конкурентоспособности рабочей силы — отмечается в Сегменте № 1, образованного Северо-Кавказским, Уральским, Дальневосточным административными округами, где по компонентам «Здоровье» и «Трудовая мобильность» работники являются неконкурентоспособными, а по «Образованию» — конкурентоспособными. В Сегменте № 2, образованного Северо-Западным, Южным, Сибирским административными округами, состояние конкурентоспособности рабочей силы работников стабильно по компоненту «Здоровье», где отмечается ее конкурентоспособность. Со сменой циклов развития состояние конкурентоспособности меняется по компонентам «Образование», с конкурентоспособного состояния на противоположное, и «Трудовая мобильность», с неконкурентоспособного состояния на обратное. В Сегменте № 3, образованного Центральным и Приволжским административными округами, состояние конкурентоспособности рабочей силы стабильно по основаниям «Образование» и «Трудовая мобильность» и меняется по циклам развития конкуренции по компоненту «Здоровье» с конкурентоспособного состояния на противоположное.

Таким образом, по административным округам, составляющим Сегмент № 1 (Северо-Кавказский, Уральский, Дальневосточный), социально-экономическое явление дефицита кадров оказывает влияние на неконкурентоспособность рабочей силы в большей мере по компонентам комплексной характеристики работников, это — «Здоровье» и «Трудовая мобильность». Здесь в большей степени несовершенная конкуренция демонстрирует, что в силу слабой профессиональной и территориальной мобильности персонала, относительно высокой заболеваемости населения, чаще всего связанной с возрастным статусом работников, разрыв между

уровнями заработных плат схожих профессий, занятий и видов деятельности работников высок (§ 3.3, таблица 3.3.1). В результате чего в Сегменте № 1 остается неудовлетворительным спрос на труд со стороны работодателей в силу неконкурентоспособности рабочей силы по компонентам «Здоровье» и «Трудовая мобильность», что негативно отражается на отечественном рынке труда сохранением безработицы в группе старшего поколения работников и увеличением ее среди работников с высоким уровнем квалификации [269]. Поэтому работодатель, остро нуждающийся в рабочей силе, вынужден прибегать к рыночным механизмам привлечения работников, устанавливая завышенную заработную плату по отдельным профессиям и специальностям, отдельным рабочим местам и должностям (§ 3.3, таблица 3.3.1). Последнее становится причиной структурных сдвигов в воспроизводственных процессах.

По административным округам, составляющим Сегмент № 2 (Северо-Западный, Южный, Сибирский), отмечается динамика состояний конкурентоспособности рабочей силы по компонентам комплексной характеристики «Образование» и «Трудовая мобильность». А именно: конкурентоспособность рабочей силы по компоненту «Образование» в период с 2001 по 2008 год в дальнейшем сменяется их неконкурентоспособностью, а та, в свою очередь, по компоненту «Трудовая мобильность» в период с 2001 по 2008 год и с 2009 по 2016 год сменяется их конкурентоспособностью в 2017 и 2020 годах. Здесь несовершенство конкуренции обуславливается слабостью системы подготовки и переподготовки кадров, что не позволяет работниками соответствовать требованиям работодателей, а рабочей силе удовлетворять спрос на труд по профессионально-квалификационным характеристикам.

По административным округам, составляющим Сегмент № 3 (Центральный и Приволжский), отмечается динамика состояний конкурентоспособности рабочей силы по компоненту комплексной характеристики «Здоровье». А именно, конкурентоспособность рабочей силы по компоненту «Здоровье» в период с 2001 по 2008 год в дальнейшем сменяется на обратную. Конкурентоспособность рабочей силы по компоненту «Трудовая мобильность» в период с 2001 по 2008 год и с 2009 по

2016 год сменяется их неконкурентоспособностью в 2017 и 2020 годах. Здесь несовершенство конкуренции обуславливается большей вовлеченностью в состав рабочей силы работников старших возрастных групп.

Во-вторых, *оценка статусной конкурентоспособности* показала стабильность состояния *конкурентоспособности* рабочей силы относительно рассматриваемых циклов развития конкуренции и сегментных групп на отечественном рынке труда [269].

Методически *статусная конкурентоспособность* рабочей силы как *свойство* работников определяется показателями *нормативной и средней конкурентоспособности* рабочей силы по сегментным группам, рассчитываемые абсолютными показателями конкурентоспособности рабочей силы и средними показателями конкурентоспособности рабочей силы по сегментным группам. Значения абсолютных показателей конкурентоспособности рабочей силы сегментной группы *больше* нормативных и средних определяют работников, принадлежащих сегментной группе, *конкурентоспособными*, а значения абсолютных показателей конкурентоспособности *меньше* нормативных и средних — *неконкурентоспособными*. Также по *нормативным и средним* показателям выстраивается *карта конкурентоспособностей* рабочей силы как *конкурентной системы*, состоящей из внешней (РФ) и внутренней среды (сегментной, окружной). Сочетание *низких и высоких рейтингов* нормативной и средней конкурентоспособности рабочей силы сегментных групп относительно *критериев* определяет *статусную* структуру или карту конкурентоспособности рабочей силы.

За рассматриваемый период с 2001 по 2020 год стабильность *свойства конкурентоспособности* рабочей силы — *статусной конкурентоспособности*, отмечается в Сегменте № 1, образованного Северо-Кавказским, Уральским, Дальневосточным административными округами, где статус «Специализированной» конкурентоспособности рабочей силы сохраняется. В Сегменте № 2, образованного Северо-Западным, Южным, Сибирским административными округами, стабильность свойства конкурентоспособности рабочей силы закрепляется за статусом «Универ-

сальной». В Сегменте № 3, образованного Центральным и Приволжским административными округами, отмечается динамика по статусной конкурентоспособности рабочей силы, где «Универсальная» сменяется в 2017 году статусом «Специализированной» конкурентоспособности рабочей силы.

Таким образом, по административным округам, составляющим Сегмент № 1 (Северо-Кавказский, Уральский, Дальневосточный), социально-экономическое явление избытка кадров оказывает влияние на неконкурентоспособность рабочей силы на региональных (локальных) и общероссийском (глобальном) рынках труда, при этом придавая работникам статус «специализированной» конкурентоспособности рабочей силы. Несовершенная конкуренция проявляется в том, что конкурентоспособными становятся отдельно взятые работники, обладающие необходимыми профессионально-квалификационными и личными качествами, востребованными отечественным рынком труда. Остальные в своей массе становятся неконкурентоспособными, что выражается в занижении уровня их заработных плат, тем самым увеличивая разрыв в заработных платах работников с конкурентоспособной рабочей силой и неконкурентоспособной (§ 3.3, таблица 3.3.1). В результате чего в Сегменте № 1 остается несформированным предложение труда со стороны работников в силу их узкой специализации и неконкурентоспособности на региональном и общероссийском рынках труда, что негативно отражается на нем, снижая занятость работников в группе старшего поколения и среди работников с высшим образованием [269]. Поэтому работники, нуждающиеся в средствах для жизни вынуждены продавать свою рабочую силу по заниженному уровню заработных плат, а работодатель, прибегая к рыночному механизму в условиях избытка рабочей силы, несоответствующей профессионально-квалификационному уровню, снижает заработную плату таким работникам, перераспределяя ее в пользу дефицитной рабочей силы (§ 3.3, таблица 3.3.1). Последнее становится причиной структурных сдвигов в воспроизводственных процессах.

По административным округам, составляющим Сегмент № 2 (Северо-Западный, Южный, Сибирский), отмечается сохранение стабильности свойства конку-

рентоспособности рабочей силы с закреплением статуса универсальной конкурентоспособности, которая характеризует рабочую силу как конкурентоспособную на региональном и общероссийском рынке труда. Универсальная конкурентоспособность рабочей силы объясняется их высокой трудовой мобильностью в профессионально-квалификационных, отраслевых и территориальных аспектах. Здесь несовершенная конкуренция проявляется в том, что трудовая мобильность работников состоит в миграционных потоках рабочей силы, направленных в центральные регионы Российской Федерации, а также в профессионально-квалификационных и отраслевых перемещениях рабочей силы с нисходящей направленностью. Таким образом, за счет нисходящего вектора направленности трудовой мобильности рабочей силы работники становятся конкурентоспособными на отечественном рынке труда и способны сформировать предложение труда. При этом он находится постоянно в убывающей динамике падения профессионального уровня рабочей силы, что характерно для статуса специализированной конкурентоспособности рабочей силы и приводит к структурным сдвигам в ее воспроизводстве.

По административным округам, составляющим Сегмент № 3 (Центральный и Приволжский), отмечается динамика свойств конкурентоспособности рабочей силы со сменой статуса в 2017 году универсальной конкурентоспособности на специализированную. В этом случае работники, чья рабочая сила ранее была конкурентоспособна на региональных и общероссийском рынках труда, становятся неконкурентоспособными на них. Здесь несовершенная конкуренция выражается в включающемся механизме кратковременного эффекта универсальной конкурентоспособности рабочей силы, которая достигалась за счет восходящего вектора трудовой мобильности рабочей силы, а именно, притоком высококвалифицированной рабочей силы в данные регионы. Естественным образом на региональных рынках труда формируется избыток рабочей силы, сопровождаемый снижением уровней заработных плат по избыточным профессиям и специальностям. Отмечается снижение занятости среди работников старшего поколения и среди работников с высшим образованием. Статус специализированной конкурентоспособности способ-

ствует усилению существующего несоответствия уровня заработных плат работников и располагаемых ими профессионально-квалификационных качеств, что приводит к структурным сдвигам в воспроизводственных процессах.

Таким образом, в рассматриваемом периоде с 2001 по 2020 год нами отмечается нестабильность в сохранении конкурентоспособности рабочей силы как *комплексных характеристик* — базовой конкурентоспособности, так и стабильность конкурентоспособности рабочей силы в отношении их *свойств* — статусной конкурентоспособности. Абсолютная стабильность отмечается в Сегменте № 1, представленного Северо-Кавказским, Уральским, Дальневосточным административными округами, где *стабильность статусной конкурентоспособности* подкрепляется *стабильностью базовой конкурентоспособности*. А именно: *объективная потребность* региональных рынков труда в качественной рабочей силе находится в *равновесном состоянии с субъективными требованиями* работодателей к качеству рабочей силы. Таким образом, присутствующие на региональном рынке труда работники формируют предложение труда со снижением безработицы в группах работников среднего и младшего поколения и увеличением безработицы среди работников старшего поколения. А также со снижением безработицы среди работников с высшим и средним образованием и увеличением безработицы среди работников с профессиональным образованием. В свою очередь, спрос на труд со стороны работодателя соответствует тому уровню, которым располагают работники. Отсюда удовлетворительный спрос на территориальном рынке труда увеличивает занятость работников в группах среднего и младшего поколения со снижением занятости в группах работников старшего поколения; увеличивает занятость работников с профессиональным образованием и снижает занятость в группе работников с высшим образованием [269].

Относительная нестабильность *статусной и базовой конкурентоспособности* отмечается в Сегменте № 2, представленного Северо-Западным, Южным, Сибирским административными округами, и в Сегменте № 3, представленного Центральным и Приволжским административными округами. А именно: отмечается

динамика статусной конкурентоспособности в Сегменте № 2 по компоненту комплексной характеристики «Образование», где статус «Популярной» конкурентоспособности сменяется статусом «Специализированной» в 2009 году, и по компоненту «Трудовая мобильность», где статус «Специализированной» конкурентоспособности меняется статусом «Универсальной» в 2017 году. В Сегменте № 3 по компоненту комплексной характеристики «Образование» статус «Популярной» конкурентоспособности сменяется статусом «Универсальной» в 2017 году. А по комплексной характеристике «Трудовая мобильность» статус «Универсальной» конкурентоспособности сменяется статусом «Специализированной» в 2017 году.

Как уже отмечалось, динамика статусной конкурентоспособности в Сегменте № 2 *сопровождается динамикой базовой конкурентоспособности по компоненту «Образование» и сменой конкурентоспособности рабочей силы на ее неконкурентоспособность в 2009 году, по компоненту «Трудовая мобильность» и сменой неконкурентоспособности рабочей силы на ее конкурентоспособность в 2017 году. В Сегменте № 3 динамика базовой конкурентоспособности по компоненту «Здоровье» сопровождается сменой конкурентоспособности рабочей силы на ее неконкурентоспособность в 2009 году, по компоненту «Трудовая мобильности» сопровождается сменой конкурентоспособности рабочей силы на ее неконкурентоспособность в 2017 году.*

Таким образом, в Сегменте № 2 и № 3 отмечается смена объективных потребностей региональных рынков труда, где в Сегменте № 2 статус (свойство) «Универсальной» конкурентоспособности рабочей силы достигается за счет ее последовательной динамики по компоненту «Образование» в 2009 году, а потом по компоненту «Трудовая мобильность» в 2017 году. В Сегменте № 3 статус «специализированной» конкурентоспособности — за счет последовательной динамики по компоненту «Здоровье» в 2009 и 2017 годах, по компонентам «Образование в 2017 году и «Трудовая мобильность» в 2017 году. Смена объективных потребностей региональных рынков труда (предложений труда) сопровождается сменой субъективных требований работодателей (спросом на труд) в качестве рабочей силы, где в Сег-

менте № 2 по компоненту «Трудовая мобильность» конкурентоспособность рабочей силы достигается в 2017 году. В Сегменте № 3 по компоненту «Здоровье» отмечается обратная тенденция, где в 2009 году рабочая сила работников становится неконкурентоспособной, а по компоненту «Трудовая мобильность» — неконкурентоспособной в 2017 году.

Нами отмечается, что в условиях несовершенной конкуренции на российском рынке труда высшей степенью конкурентоспособности рабочей силы становится приобретение ею свойства «Универсальной» конкурентоспособности. Динамика *статусной и базовой* конкурентоспособности рабочей силы показывает, что достижение статуса «Универсальной» конкурентоспособности рабочей силы обеспечивается за счет относительной динамики конкурентоспособности рабочей силы по основаниям «Образование» и «Трудовая мобильность». Смена свойств конкурентоспособности рабочей силы становится ответной мерой работников на развитие несовершенной конкуренции, где рабочая сила работника может быть конкурентоспособной, если является таковой на общероссийском и региональном рынках труда (во внешней и внутренней среде).

Достижение статуса «Универсальной» конкурентоспособности способствует формированию предложений труда, сопровождаемых снижением безработицы в группах работников среднего и младшего поколения и увеличением безработицы среди работников старшего поколения: а также со снижением безработицы среди работников с высшим и средним образованием и увеличением безработицы среди работников с профессиональным образованием. Это способствует удовлетворению спроса на труд, увеличивая занятость работников в группах среднего и младшего поколения со снижением занятости в группах работников старшего поколения; увеличивает занятость работников с профессиональным образованием и снижает занятость в группе работников с высшим образованием (§ 3.2 рисунок 3.2.3)

Делается вывод, что в основу *конкурентных условий* нахождения работников на рынке труда положен *превентивный* механизм ответных действий работников или государственного и институционального регулирования отечественного рынка труда, направленный на *приобретение* работниками *востребованных* качеств

своей рабочей силы. Основным же *предметом* государственного и институционального *регулирувания* конкурентоспособности становится *образование и трудовая мобильность* рабочей силы.

Работники вынуждены в своей массе реагировать на несовершенные конкурентные условия своего пребывания на отечественном рынке труда, поднимать свой образовательный уровень, профессиональную и территориальную мобильность, что способствует повышению качества их рабочей силы и удовлетворяет спрос на труд, с одной стороны, и формировать предложение труда — с другой. И в то же время реакционный механизм реагирования на несовершенные условия нахождения работников на рынке труда, на индивидуальном уровне анализа, приводит к несовершенной (несправедливой) оценке труда работников, где по эксклюзивным и редким рабочим местам работники могут получать как завышенную, так и заниженную заработную плату (§ 3.3 таблица 3.3.1). В связи с чем негативные явления отечественного рынка труда усиливаются и распространяются, создавая неравномерности в занятости работников по образовательному признаку, возрастным группам, профессиональному признаку [269].

Превентивность мер реагирования работников, а также государственных и институциональных механизмов регулирования на негативные социально-экономические явления российского рынка труда, которые выражены в совокупности личных качеств работников, формирующихся в условиях несовершенной конкуренции, негативно влияют на структуру воспроизводства рабочей силы (§ 3.3, таблица 3.3.2).

В-третьих, на основании результатов оценки *базовой и статусной* конкурентоспособности рабочей силы становится возможным определение *нормативов по формированию конкурентоспособности* рабочей силы и утверждение *рейтинга конкурентоспособности* рабочей силы. Причем в результате оценки *базовой конкурентоспособности* определяются *нормативы компонентов* конкурентоспособности рабочей силы, количественно выражаемых в *вероятностных* показателях. В результате оценки *статусной конкурентоспособности* определяются *рейтинги конкурентоспособности* рабочей силы, количественно выражаемые *абсолютными*

показателями.

С позиции математического моделирования *нормативы и рейтинги* конкурентоспособности рабочей силы (нормативы компонентов (базовые) и рейтинги конкурентоспособности (статусные)) определяются методикой *оценки конкурентоспособности*, где критериями выступают вероятностные показатели компонентов конкурентоспособности рабочей силы на общероссийском рынке труда и абсолютные показатели конкурентоспособности рабочей силы сегментной структуры отечественного рынка труда (средний показатель) соответственно.

Анализ базовых нормативов конкурентоспособности рабочей силы за период с 2001 по 2020 год выявил *устойчивость* показателей к цикличности развития несовершенной конкуренции [269].

Так, количественный анализ дает высокие нормативные и пограничные значения по компоненту «Здоровье», где *нормативные* показатели в рассматриваемый период с учетом цикличности развития несовершенной конкуренция составляют от 0,62 до 0,65 единиц, что говорит о высоком показателе вероятности заболевания работников. Нижняя и верхняя границы данных показателей тоже имеют высокие оценки в пределах интервала от 0,56 до 0,57 единиц по нижней границе и в пределах интервала от 0,65 по 0,77 по верхней, а также малоподвижны в пределах своих внутренних границ. Высокие количественные показатели и малый интервал пограничных значений вероятностных показателей конкурентоспособности по компоненту «Здоровье» характеризуют однородность конкурентной ситуации по циклам развития конкуренции и сегментным группам, которая состоит в доминировании пребывания работников в состоянии «заболеваемости». А значит, на отечественном рынке труда сохраняется тенденция по смещению возрастной структуры работников в сторону старших возрастных групп, которые в большей степени подвержены заболеваниям. Графическая интерпретация компонентов конкурентной среды в виде поля конкурентоспособностей данную ситуацию демонстрирует остроконечной вытянутой диаграммой.

Количественный анализ нормативных и пограничных значений по основа-

ниям «Образование» и «Трудовая мобильность» выявил, что нормативные показатели в рассматриваемый период с учетом цикличности развития несовершенной конкуренции составляют по 0,26 и от 0,34 до 0,35 единиц по соответствующим компонентам. При этом верхние и нижние границы по компоненту «Образование» составляют от 0,25 до 0,29 единиц, а по компоненту «Трудовая мобильность» — от 0,33 до 0,36 единиц. Относительно низкие значения нормативных показателей по данным компонентам и их малый интервал пограничных значений характеризуют равномерность проявления конкурентных состояний по рассматриваемым компонентам на отечественном рынке труда с сохранением (со стабильностью) конкурентной ситуации по циклам развития и сегментным группам. Таким образом, на отечественном рынке труда сохраняется структура занятости работников с высшим и средне-профессиональным образованием, имеющим равные пропорции, а также сохраняется структура мобильности работников с равномерным распределением выбывших, принятых и постоянных. Графическая интерпретация компонентов конкурентной среды в виде поля конкурентоспособностей данную ситуацию демонстрирует умеренно вытянутыми вершинами диаграммы.

Таким образом, базовыми нормативными показателями конкурентоспособности рабочей силы на российском рынке труда (для всех сегментов) становятся значения показателей по компонентам: «Здоровье» — 0,65, «Образование» — 0,26, «Трудовая мобильность» — 0,35 (таблица 4.2.3).

Таблица 4.2.3 - Поле конкурентоспособностей компонентов конкурентной среды за период 2017–2020 годов

Компоненты / Элементы	Нижняя граница	Верхняя граница	Норматив
Здоровье (предмет анализа) $p(t)$	0,57	0,77	0,65
Образование (предмет анализа) $q(t)$	0,26	0,27	0,26
Трудовая мобильность (предмет анализа) $g(t)$	0,35	0,36	0,35

Источник: разработано автором на основании результатов статистическо-математического исследования несовершенной конкуренции на российском рынке труда [269]

Анализ статусных нормативов и показателей средней конкурентоспособности рабочей силы за период с 2001 по 2020 год определил *устойчивость* показателей к цикличности развития несовершенной конкуренции [269].

Так, количественный анализ статусных нормативов и средних показателей комплексной характеристики конкурентоспособности рабочей силы установил, что в рассматриваемом периоде, с учетом цикличности развития несовершенной конкуренции, значения показателей находятся в интервале от 0,71 до 0,88 — по статусным нормативным показателям и в интервале от 0,71 до 0,88 — по средним показателям комплексной характеристики. Отсюда нами отмечается незначительная вариация показателей статусной конкурентоспособности рабочей силы по сегментным группам внутри интервальных значений, что указывает на однородность конкурентных ситуаций по сегментным группам на региональных рынках труда и стабильность конкурентной среды на общероссийском рынке труда. А значит, региональные рынки труда в аспекте качественных характеристик конкурентоспособности рабочей силы имеют схожие конкурентные условия, не имея региональных отличий и особенностей.

«Таким образом, несовершенная конкуренция на российском рынке труда в результате влияния негативных социально-экономических явлений распространяется на региональные рынки труда, характеризуясь снижением занятости и увеличением безработицы среди работников старшей возрастной группы, и увеличением занятости и снижением безработицы среди работников среднего и младшего возраста» [199]. «Среди работников с высшим образованием отмечается снижение занятости, в группе работников с профессиональным образованием — увеличение занятости и безработицы, в группе работников с высшим и средним образованием — снижение безработицы» [199].

Схожесть конкурентной среды на региональных рынках труда и ее типичности с общероссийским рынком труда, а в целом итогом несовершенной конкуренции, становится то, что достижение конкурентоспособности рабочей силы обеспечивается «Универсальностью» их рабочей силы, состоящей в том, что они спо-

способны отвечать требованиям работодателей и удовлетворять спрос на труд, формировать предложение труда как на региональном, так и на общероссийском уровне. Графическая интерпретация свойств конкурентоспособности рабочей силы в виде карты конкурентоспособностей данную ситуацию демонстрирует скоплением сегментных групп в плоскости «Универсальной» конкурентоспособности.

Таким образом, критериями оценки рейтингов конкурентоспособности рабочей силы на российском рынке труда (для всех сегментов) за период 2017 по 2020 годов становятся среднее значение вероятностного показателя конкурентоспособности на территориальных рынках труда — 0,79 и абсолютное значение конкурентоспособности на общероссийском рынке труда — 0,78 (таблица 4.2.4).

Таблица 4.2.4 - Критерии оценки рейтинга конкурентоспособностей рабочей силы за период 2017–2020 годов

Компоненты/Элементы	Среднее значение	Абсолютное значение
Комплексная характеристика - конкурентоспособность (предмет анализа), усл. ед.	0,79	0,78

Источник: разработано автором на основании результатов статистическо-математического исследования несовершенной конкуренции на российском рынке труда [269].

«Характерными признаками протекания и свойствами проявления несовершенной конкуренции на рынке труда становится общая *динамика признаков* конкурентных преимуществ работников, нацеленная на соблюдение социальных прав и гарантий работников, и *стабильность свойства* «Универсальной» конкурентоспособности рабочей силы, где последняя достигается при условии конкурентоспособности рабочей силы как на региональных, так и на общероссийском рынках труда» [232]. Отмечаемая в период с 2001 по 2020 год динамика конкурентных преимуществ работников, обеспечивает стабильность статусной конкурентоспособности рабочей силы. «А именно: адаптивное поведение работников в условиях протекания несовершенных конкурентных процессов на российском рынке труда, а также превентивность мер государственных и институциональных механизмов ре-

гулирования российского рынка труда становятся основными атрибутивными признаками несовершенных конкурентных процессов на отечественном рынке труда» [232]. При этом *адаптивное поведение* работников сопровождается *динамикой конкурентных* преимуществ, нацеленных на обеспечение социальных гарантий и соблюдение прав, а *превентивность мер* реагирования — *стабильностью статусной* конкурентоспособности рабочей силы, состоящей в ее «универсальности», т.е. в конкурентоспособности на региональном и общероссийском рынках труда.

В этой связи конкурентоспособность рабочей силы в условиях несовершенная конкуренция на рынке труда раскрывается следующей диалектикой (рисунок 4.2.1).

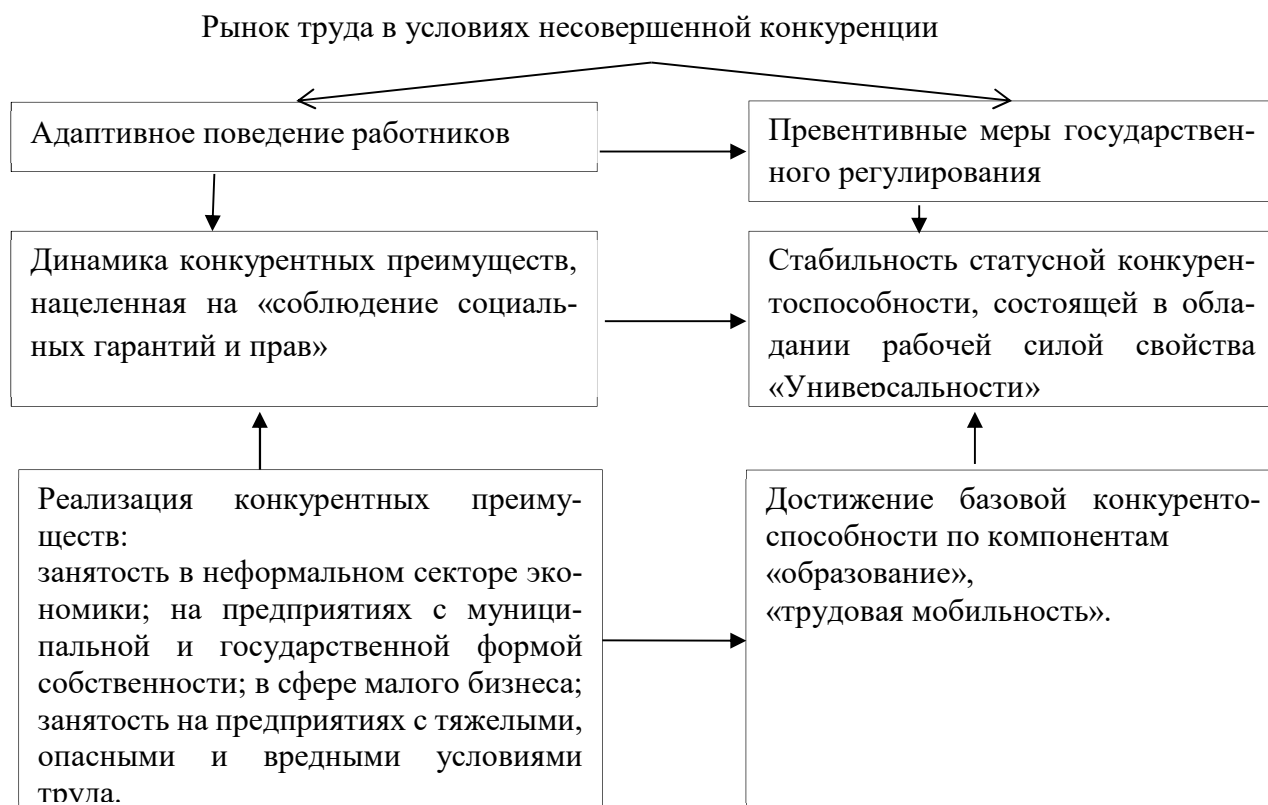


Рисунок 4.2.1 - Процесс формирования свойства конкурентоспособности рабочей силы на российском рынке труда

Источник: разработано автором на основании результатов статистическо-математического исследования несовершенной конкуренции на российском рынке труда [180, 189].

Субъективность требований работодателей, с одной стороны (со стороны

спроса на труд), и объективная возможность рынка труда по удовлетворению потребностей работодателей в рабочей силе — с другой (со стороны предложения труда), становятся результатом несбалансированности социально-экономических интересов участников рынка труда, где работодатель действует исключительно в своих собственных интересах, ущемляя интересы работников. Приспособленческая реакция работников и их адаптивное поведение к недобросовестному поведению работодателей обуславливают превентивность мер регулирования российского рынка труда.

«Основу адаптивного поведения составляет постоянная динамика в достижении конкурентных преимуществ работниками, что способствует приобретению ими стабильности в конкурентоспособности на отечественном рынке труда. При этом динамика конкурентных преимуществ работников обуславливается цикличностью развития несовершенной конкуренции на российском рынке труда, 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» [232].

«Меры государственного регулирования отечественного рынка труда должны иметь прогностический характер, не допускающий возникновения негативных социально-экономических явлений на рынке труда, и должны быть направлены на развитие целеполагающего поведения работников и работодателей, что требует пересмотра подхода к государственному регулированию рынка труда» [232].

4.3 Реализация концепции конкурентоспособности рабочей силы по повышению качества ее воспроизводства

Стихийное протекание конкурентных процессов, имеющих отличительной чертой адаптивное поведение работников и работодателей и превентивностью мер государственного регулирования, не способствует решению основной проблемы воспроизводственных процессах. При исследовании причин и природы общественной безопасности труд становится отправной точкой в решении данного вопроса. Те проблемы общественной безопасности, которые сегодня актуальны, непосредственным образом связаны с социально-трудовой сферой общественных отношений, а именно: стабильностью занятости населения, устойчивостью социального развития [351, 168].

Бобков В.Н. при исследовании причин «не устойчивой занятости» косвенно указывает, что ее причиной становится несовершенная конкуренция. А именно: «недостаток качественных рабочих мест в формальной экономике вынуждает наемных работников вступать в трудовые отношения»; равно как «низкая социальная ответственность работодателей, низкий уровень государственных гарантий по оплате труда, неэффективная политика в отношении оплаты труда...». А также «недостаточно эффективное функционирование институтов и инфраструктуры рынка труда, в том числе недостаток информации о качественных рабочих местах, толкает соискателя к вынужденному выбору в пользу неустойчивой занятости» [49].

В основе модели неустойчивой занятости В.Н.Бобковым положены «ненадежные, сомнительные, опасные и нестабильные трудовые отношения», что подпадает под признаки несовершенной конкуренции. Автор обобщает совокупность подходов к анализу неустойчивой занятости, где ключевой характеристикой считает «вынужденные для работника ограничения социально-трудовых прав и использования трудового потенциала». Таким образом, рассматривая явление неустойчивой занятости, можно с уверенностью утверждать, что оно характерно для

рынка труда с несовершенной конкуренцией с присущими адаптивными формами поведения к всевозможным ограничениям и ущемлениям социальных интересов и прав работников. Предлагаемые меры государственного регулирования по снижению неустойчивой занятости населения реализуются в мерах государственного регулирования конкуренцией в социально-трудовых отношениях [43].

В основе решения основной трудности в воспроизводственных процессах, которая состоит в отставании темпов роста средних заработных плат от темпов роста потребительской стоимости рабочей силы и усилении глубокой дифференциации заработных плат работников, становится концепция повышения конкурентоспособности рабочей силы и приобретения работником конкурентных преимуществ.

Реализация данной концепции предполагает не только смену ценностей работников в своем конкурентном поведении — «цепочки ценностей», а именно переориентации «от *адаптивного к целеполагающему* конкурентному поведению работников, но и смену принципов государственного регулирования, переход от *превентивных к прогнозируемым* мерам» [301].

Практическая реализация концепции повышения конкурентоспособности рабочей силы требует выстраивания модели регулирования конкурентоспособности рабочей силы с разработкой комплекса мероприятий [166]. Регулирование конкурентоспособности рабочей силы осуществляется в рамках существующих механизмов, средств и методов государственного регулирования рынком труда и представляется интегрированной моделью, выстраиваемой на ранее рассматриваемых нами принципах системности и диалектичности развития конкуренции (§ 1.3 рисунок 1.3.4 – 1.3.6, § 4.1 рисунок 4.1.1 – 4.1.2).

Модель регулирования конкурентоспособности рабочей силы раскрывает следующим содержанием (рисунок 4.3.1).

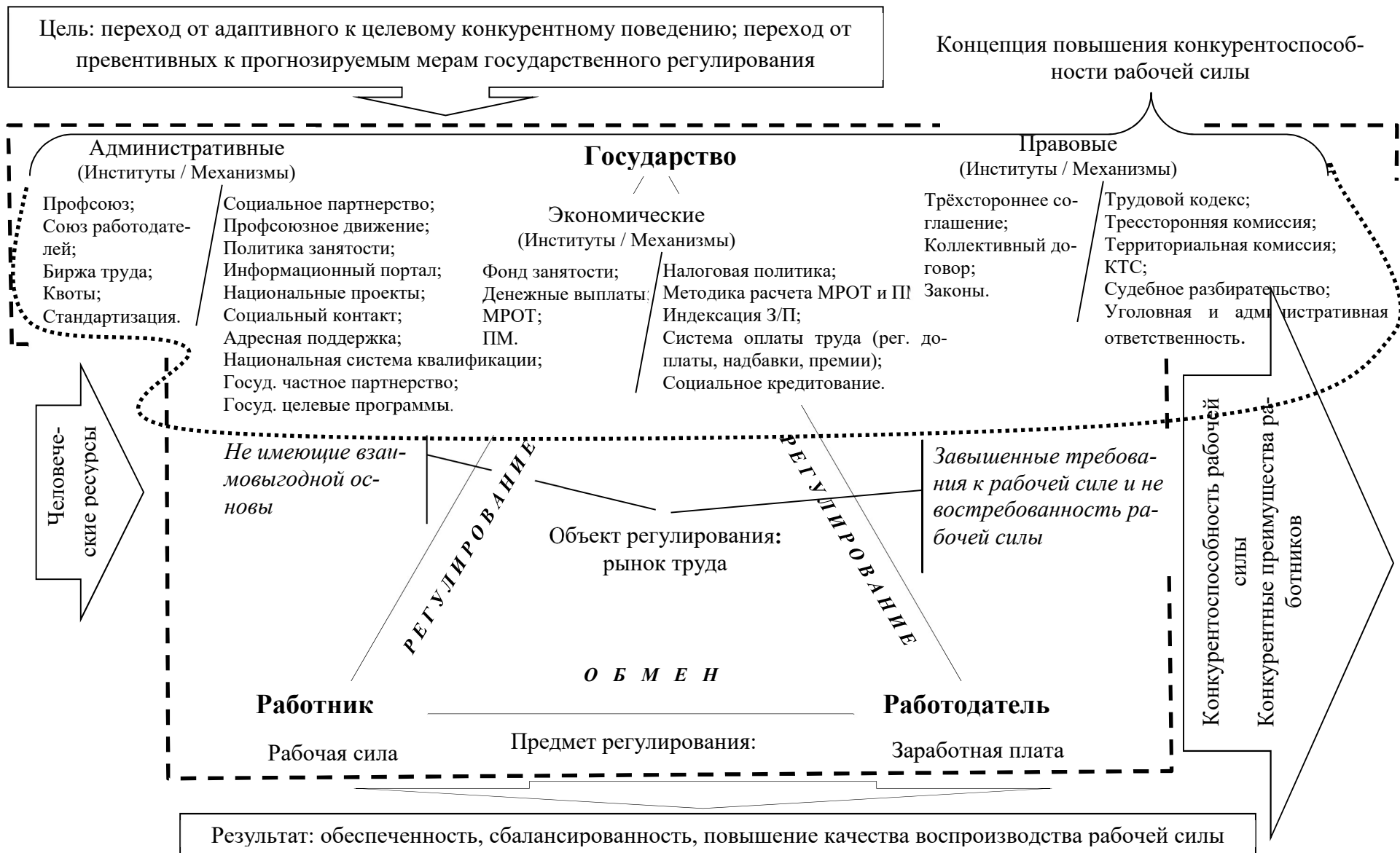


Рисунок 4.3.1 - Модель государственного регулирования конкурентоспособности рабочей силы на российском рынке труда

Источник: разработано автором на основании анализа развития рынка труда

Арсенал применяемых средств и механизмов государственного регулирования направлен на устранение основных признаков несовершенной конкуренции это, как-то: отсутствие взаимовыгодной основы обмена труда на заработную плату (т.е. ограничение социальных прав) и завышенные требования работодателей к рабочей силе работников, и как следствие ее не востребованность на рынке труда. Набор средств и механизмов регулирования рынка труда, направленные на опережающее влияние и формирования целевого конкурентного поведения работников и работодателей создают содержательную основу концепции повышения конкурентоспособности работников, результатом чего становится материальная обеспеченность, сбалансированность и высокое качество воспроизводства рабочей силы.

Существование в системе социально-трудовых отношений социальной нормы МРОТ обуславливает присутствие *несовершенной конкуренции* между работодателями и работниками или несовершенство функционирования механизма рынка труда по установлению равновесной его цены труда. Причем несовершенство рынка труда (несовершенная конкуренция) настолько очевидно, в неспособности решать задачи по воспроизводству рабочей силы, что проявляет она себя в большей мере в государственном секторе экономики (бюджетной сфере), и норма МРОТ в первую очередь направлена на государственный сектор экономики.

Частному же сектору экономики остается только приспособливаться к этому механизму и не нарушать данную норму законодательства внутриорганизационными механизмами, что проявляется в виде дискриминации оплаты труда работников. Так, с одной стороны, достижение оплаты труда на уровне МРОТ возможно за счет компенсационных выплат за работу в выходные, праздничные дни, совмещение профессий и должностей, расширение зон обслуживания и т.п. С другой стороны, данная законодательная норма может быть основой любой системы оплаты труда в организации и выступать в качестве единого принципа формирования систем оплаты труда. Аналогичная функция реализовывалась тарифной ставкой первого разряда при единой тарифной системе оплаты труда в административной экономике.

Таким образом, необходимость данной законодательной нормы очевидна.

Она позволяет решать несколько задач. При несовершенной конкуренции действие МРОТ как правовой нормы, имеющей руководящее назначение, направлено на решение проблемы воспроизводства рабочей силы и обеспечения для этого необходимого минимума. При цивилизованной конкуренции в социально-трудовых отношениях данная норма направлена на благоразумное¹ установление уровней оплаты труда работников организации, различных профессионально-квалификационных групп. При этом сама норма МРОТ как правовая носит рекомендательный характер и выполняет функцию базового элемента в системе оплаты труда организаций и направлена на достижение мотивации труда работников.

Отметим, что методами расчета МРОТ во многом определяется развитие конкуренции. Так, имея в основе расчета МРОТ понятие прожиточного минимума, данная действующая правовая норма направлена на устранение негативного явления «бедности» работающего населения, а значит несовершенной конкуренции. Н.В.Локтюхиной вносится предложение о необходимости пересмотра методики расчета ПМ и лежащей в его основе потребительской корзины — отказ от принципа минимума и переход к «рациональности потребительской корзины», что изменит подход к определению «минимальных гарантий по оплате труда» [291].

На современном рынке труда задача воспроизводства рабочей силы решается иными способами и возложена на различные социальные структуры общества, прежде всего на семью и прямого работодателя. Государственное участие в этом процессе традиционно состоит в образовании и медицинском обслуживании. Сопутствующими обстоятельствами выступает значительная межотраслевая, межрегиональная и межкорпоративная дифференциация рынка труда по заработной плате, социальным гарантиям, условиям труда. То есть воспроизводство рабочей силы не имеет системного подхода и осуществляется в большей мере в тех рыночных сегментах, где, прежде всего, уровень заработной платы работников сопоставим или выше среднего (МРОТ).

¹ Если говорить о справедливой оплате труда, то мы опять вернемся к механизму государственного регулирования и контроля. Благоразумность в оплате труда предполагает при доброй воле и инициативе работодателя руководствоваться предложенной нормой как базовым элементом в обеспечении должного уровня в оплате труда работников, организации и мотивации их труда.

В части социальной нормы МРОТ государственное участие в воспроизводстве рабочей силы обозначается в 2018 году с установления МРОТ на уровне прожиточного минимума, при этом задача расширенного воспроизводства рабочей силы лишь рассматривается. А именно: предполагается установление МРОТ на уровне двух и более прожиточных минимумов. В этой связи в несовершенная конкуренция на рынке труда, где конкурентное поведение работодателей направлено на ограничение социальных прав, изменение методики расчета МРОТ и сопутствующей ей методики индексации заработной платы становятся необходимыми государственными мерами по преобразованию характера конкуренции на рынке труда и, соответственно, решению вопроса по расширенному воспроизводству рабочей силы. Данный подход обеспечивает каждому из работников не только свою жизнедеятельность, но и своего (одного) ребенка как потенциальной рабочей силы. Целесообразно подкрепить кратное повышение МРОТ налоговыми мерами государственного регулирования, а именно: «пересмотреть регрессивную шкалу социальных выплат для работодателей с ее привязкой к средней заработной плате и возможность введения прогрессивной шкалы налогообложения для работников с привязкой к средней заработной плате, закрепить на законодательном уровне механизм индексации заработных плат» [217].

Данная мера позволяет вовлечь регулирующий механизм МРОТ в воспроизводство рабочей силы. А ориентация в установлении МРОТ на ее кратное увеличение в отношении прожиточного минимума позволяет воспользоваться рыночным механизмом по установлению приемлемой цены труда, за которую трудится большинство населения страны, обеспечивая воспроизводство рабочей силы. Следует вовлечь в процесс воспроизводства рабочей силы ту часть работающего населения, которая ранее не имела такой возможности в связи с низкой заработной платой. Применение налоговых и правовых мер будет способствовать снижению теневым формам занятости оплат труда, и как следствие, повышению средних заработных плат.

«Регулирующими механизмами оплаты труда работников в рыночных усло-

виях хозяйствования становятся не только нормы МРОТ, но и механизмы индексации заработной платы, коллективно-договорное регулирование, налоговая система, информационная система. Механизм индексации заработной платы, направленный на сохранение достигнутого реального уровня оплаты труда работника, не решает данную задачу» [21].

«Механизм индексации заработной платы предусмотрен трудовым кодексом в отношении бюджетных организаций. В коммерческих организациях индексация заработной платы проводится в порядке, предусмотренном коллективным трудовым договором. Поэтому заключение коллективного трудового договора между работниками и работодателем выступает действующим механизмом государственного регулирования социально-трудовых отношений, направленном на обеспечение соблюдения работодателями социальных прав и гарантий работников» [272].

Увеличение реальной оплаты труда может быть достигнуто в результате изменения методики индексации заработной платы, привязав ее к показателям *роста производительности труда*. При этом придать правовой статус методики для бюджетных организаций, и внедрять через практику трехсторонних соглашений или коллективного договора для коммерческих организаций.

Усиливающим звеном проблемы оплаты труда в рыночных условиях хозяйствования становятся невыплата заработной платы и задолженности по ней, что обуславливает протекание несовершенных конкурентных процессов. Изменение конкурентного поведения работодателей достигается за счет введения уголовной ответственности работодателя за образование задолженности перед работником и невыплату заработной платы, что подтверждается статистикой по сокращению просроченной задолженности в период с 2000 по 2005 год [269]. До введения данной законодательной нормы работодатели сознательно шли на риск и готовы были нести ответственность, связанную с задолженностями и невыплатами заработной платы, т.к. величина ущерба для них была несоизмеримо мала по сравнению с той выгодой, которую они имели. Это связано с тем, что ответственность работодателя наступала только в том случае, когда работники обращались в суд, прокуратуру или трудовую инспекцию.

Нами отмечается, что на протяжении с 2000 года показатель доли просроченной заработной платы к начисленной остается неизменным и держится на уровне 0,01 %-0,02 %, что указывает на неотвратимость данного явления в социально-трудовых отношениях между работодателями и работниками в условиях несовершенной конкуренции и является индикативным показателем последней на отечественном рынке труда.

Альтернативной мерой, не носящей силового характера в регулировании конкуренции (уголовная ответственность работодателя), выступает конституционное право работника на обращение в суд по защите своих прав и интересов. Статистика трудовых споров с вынесением решений всеми судами общей юрисдикции России показала, что наиболее частыми являются споры об оплате труда. По итогам 2020 года судами удовлетворены 96 % требований об оплате труда, что составило около 12,8 млрд р. [344]. Наибольшее количество рассмотрений трудовых споров с вынесением решений по оплате труда отмечается в 2009 году — 721262 обращения. После 2009 г. наблюдается постепенное сокращение судебных разбирательств, и в 2020 году судами было рассмотрено 191 477 трудовых споров с вынесением решений по оплате труда, что меньше в 2,18 раза по сравнению с 2000 годом [344].

Такое положение объясняется, с одной стороны, тем, что работодатели сами уходят от практики задолженностей по заработной плате, о чем свидетельствует устойчивость показателя доли просроченной задолженности в начисленной заработной плате [269], а с другой — тем, что работодатели, заботясь об имидже своей организации, предпочитают досудебное разбирательство трудовых споров, не доводя их до решения суда. Таким образом, судебная практика регулирования социально-трудовых отношений в части соблюдения социальных прав становится действенным и эффективным институциональным механизмом в регулировании конкуренции.

Более того, из практики регулирования социально-трудовых отношений исчезли забастовки. Пик забастовочного движения на отечественном рынке труда приходился на 90-ые годы. Начиная с 2000 годов [272, с. 30], отмечается снижение

забастовочного движения с его обострением в 2004-2005 годах, где число участников в забастовке составило 195,5 и 84,6 тыс. чел. Начиная с 2010 года, участниками забастовок стали 0,3 тыс. человек. За период с 2016 по 2018 год эта численность составила 0,1 тыс. чел. Таким образом, радикальные меры борьбы с несовершенным проявлением конкуренции на рынке труда через проведение забастовок уступают институциональным принципам — отстаиванию работниками своих прав в судебных и досудебных разбирательствах.

Проявление забастовок на рынке труда и сохранение уровня данного показателя на отметке 0,1 тыс. чел. на протяжении 2016-2020 годов констатирует на неотвратимость данного явления на отечественном рынке труда в условиях несовершенной конкуренции и является индикатором последней.

Сохранение допустимого уровня невыплат заработной платы, судебных трудовых споров, а также крайней меры выражения протеста как забастовка на отечественном рынке труда возможно достичь за счет развития *института профсоюзного движения* как основного регулятора в трудовых спорах. Досудебным и коллегиальным рассмотрением во многом можно решать возникшие противоречия между работодателями и работниками на ранних стадиях своего зарождения, не доводя до конфликта интересов, имеющих социальную значимость и масштаб своего проявления на отечественном рынке труда. Данная административно-правовая мера государственного регулирования рынка труда имеет адресную направленность решения проблем, связанных не только с невыплатами заработной платы, но и многими другими проблемами. Это позволит на индивидуальном уровне устранять проблемы социально-трудовых отношений, не превращая их в социально-негативные явления отечественного рынка труда, и тем самым повышать социальную защищенность работников, а значит положительно влиять на воспроизводство рабочей силы.

Дифференциация оплаты труда обуславливается несовершенной конкуренцией и сопровождается межрегиональными, межотраслевыми, межпрофессиональными перемещениями рабочей силы. Смысл несовершенной конкуренции заклю-

чается, с одной стороны, в том, что работники, приспособляясь к условиям внешней среды, вынуждены (или стремятся) менять свое место работы, в поиске более высокооплачиваемой. С другой стороны, такое стремление каждого из работников найти высокооплачиваемую работу «взвинчивает» конкуренцию, что усугубляет проблемы неравенства в распределении доходов из-за усиления дифференциации в оплате труда работников по профессиональному, отраслевому или территориальному признакам. Делается вывод о необходимости государственного регулирования данных аспектов.

С начала 2000 годов отмечается «тенденция к уменьшению отраслевой дифференциации заработных плат работников и происходит это благодаря опережающим темпам роста среднего уровня заработных плат в наименее оплачиваемых отраслях экономики» [79]. «К концу 2020 года среднее отраслевое отклонение заработных плат от наиболее высокооплачиваемой отрасли по добыче полезных ископаемых, составило 2,1 раза, тогда как в 2000 году этот показатель составлял 3,5 раза, при этом по отдельным отраслям он достигал 6-ти кратного превосходства» [355]. Реализуемые регулирующие мероприятия по повышению заработной платы в менее оплачиваемых отраслях экономики способствуют повышению конкурентоспособности рабочей силы. А именно, *повышение конкурентоспособности рабочей силы достигается за счет ее территориальной, профессиональной, квалификационной мобильности.*

В рассматриваемом периоде с 2004 по 2019 годов по большинству занятий отмечается динамика в снижении темпов прироста уровня заработных плат и степени их дифференциации. Динамика по сокращению степени дифференциации заработных плат в бюджетной сфере имеет положительный характер в сторону ее понижения, а в коммерческой сфере деятельности — наоборот, имеет отрицательный характер в сторону увеличения.

Таким образом, реализуемые мероприятия по государственному регулированию заработных плат работников бюджетных организаций сферы находят себя эффективными, занятия (профессии и специальности) бюджетной сферы становятся

конкурентоспособными на рынке труда, что побуждает работников продолжать работать, а молодых специалистов приходить в данную сферу деятельности. Конкурентоспособность рабочей силы работников бюджетной сфере повышается. И напротив, отсутствие регулирующих мероприятий, в том числе реализуемых на государственном и на корпоративном уровнях, в отношении занятий коммерческой сферой деятельности, как правило по сквозным профессиям и специальностям, делает эти занятия неконкурентоспособными, на что косвенным образом указывают показатели динамики заработной платы и степени дифференциации заработных плат.

В рассматриваемом периоде с 2004 по 2019 годов во всех группах работников отмечается динамика по снижению темпов прироста уровня заработных плат, а в группах с трудовым стажем по последнему месту работы до 20 лет — по снижению степени их дифференциации. В группах работников с трудовым стажем по последнему месту работы свыше 20 лет заработные платы ниже. Несовершенство конкуренции состоит в том, что для организаций утрачивается ценность работников, чей трудовой стаж составляет в этой организации свыше 20 лет, а возникает ценность работников, чей трудовой стаж в организации составляет от 10 до 15 лет. Во многом это связано с реализацией активной кадровой политики, которая направлена на приумножение своих корпоративных знаний, в том числе за счет внешних источников, внешних вливаний квалифицированной рабочей силы.

«Нами отмечается, что за период с 2000 по 2020 годов межрегиональная дифференциация заработных плат усиливается. Причем размах пограничных значений достигает 110 %. Одной из причин становится влияние несовершенной конкуренции на рынок труда, где в результате межрегиональной миграции рабочей силы, несбалансированного рассредоточения между регионами Российской Федерации производственных мощностей и влияния других факторов, возникает дефицит рабочей силы в одних регионах и избыток в других. Несбалансированность распределения рабочей силы между регионами Российской Федерации по ее количественно-качественному составу приводит к усилению дифференциации оплаты труда [272].

Общее снижение заработных плат становится следствием реализации государственной политики по сдерживанию инфляционных процессов в экономике, но при этом распространяется несовершенная конкуренция, усиливая межрегиональную дифференциацию заработных плат. Широко распространённый и законодательно закреплённый метод регулирования межрегиональной дифференциации заработной платы, через систему региональных доплат и надбавок, в настоящее время становится неэффективным и недейственным. Реализуемый механизм регулирования оплаты труда работников через установление минимального размера оплаты труда фактически сводит к нулевой эффективности применение данных доплат и надбавок. А именно: оплата труда работников на современном рынке труда устанавливается на конкурентной основе, что приводит к увеличению и глубокой дифференциации заработных плат. Уровень их становится значительно выше, чем установленный размер минимальной оплаты труда с учетом территориальных доплат и надбавок. Получаемая разница, которая объясняется действием рыночных факторов, становится результатом влияния несовершенной конкуренции и порождает межрегиональную дифференциацию заработных плат [272, с. 42–74].

«Принципы минимального обеспечения работников были актуальны в период активного проведения рыночных реформ, когда отечественный рынок труда характеризовался уровнями заработных плат ниже установленного прожиточного минимума, на что указывает статистика 2000 года. Но начиная с 2010 года рыночные механизмы регулирования социально-трудовых отношений в установлении уровня заработных плат шагнули вперед и обогнали институциональные механизмы регулирования. Отмечается кратное превосходство средних уровней заработных плат над прожиточным минимумом. Отсутствие действенных регулирующих механизмов по оплате труда работников мгновенно привело к распространению несовершенной конкуренции на российском рынке труда. В этой связи становится актуальным пересмотр подходов к применению регулирующих механизмов и рассмотрение принципов регулирования, основывающиеся не на *необходимости*, а на *достаточности* в оплате труда работников для воспроизводства рабочей силы» [290].

Регулирование рынка труда путем нормирования минимальной оплаты труда нельзя назвать совершенным механизмом, а его применение требует реализации более гибких механизмов регламентации социально-трудовых отношений. Такими альтернативными механизмами могут выступать: «расчет МРОТ от средней величины заработной платы по стране, дифференциация МРОТ по субъектам Российской Федерации» [273].

Таким образом, пересмотр методики расчета прожиточного минимума и МРОТ, ориентированных на «социальную норму» достойного уровня жизни (достаточности), позволяющих обеспечивать воспроизводство рабочей силы, востребованной российским рынком труда, а значит быть конкурентоспособной, становится одной из мер государственного регулирования. Привычный нам механизм расчета МРОТ нацелен на обеспечения «минимума» в материальных благах и услугах, обеспечивающего жизнедеятельность единицы рабочей силы (необходимости), что в современных условиях становится не достаточным.

Изменение конкурентного поведения работников и работодателей возможно достичь за счет более глубокой региональной дифференциации уровня МРОТ и его кратного повышения из расчета того, что на одного работника приходится один иждивенец, как потенциальная рабочая сила. И за счет установления «регрессивной шкалы социальных выплат в зависимости от вариации заработных плат в организации, т.е. превышения нормативного превосходства между наибольшей и наименьшей заработных плат работников организации. Также за счет закрепления отраслевыми тарифными соглашениями нормативного превосходства в уровнях заработных плат между работниками организаций, а также законодательного регулирования переменной и постоянной части заработных плат» [234]. Данные социально-экономические и налоговые меры государственного регулирования конкуренции направлены на уменьшение неравенства работников, обусловленного дифференциацией в уровнях заработных плат, что, должно привести к согласованному воспроизводству рабочей силы на межрегиональном, межотраслевом и межпрофессиональном уровнях.

«Теневая форма оплаты труда становится следствием адаптационного поведения работников и работодателей к негативным социально-экономическим явлениям экономики и рынка труда» [225]. Конкурентное поведение работников направленно на получение источника дохода, которым становится теневая занятость. Работник в силу своих личных качеств допускает и считает для себя приемлемым и не общественно опасным труд в условиях «серых» или «черных» заработных плат. Такую мотивацию труда, в рамках общественных оценок, трудно назвать конкурентным преимуществом, хотя на локальном уровне анализа (на уровне индивидуума) именно она выступает конкурентным преимуществом в конкретной жизненной ситуации работника.

Отмечается, что решением проблемы теневой оплаты труда возможно «...считать развитие предпринимательства, так как среди работодателей будет расти конкуренция, вестись борьба за более профессиональных сотрудников. Чтобы привлечь квалифицированных специалистов необходимо предоставлять лучшие условия, а значит нужно отказаться от теневой зарплаты и оплаты труда» [355].

Источником теневых форм оплаты труда является теневая занятость работников. «Отечественный рынок труда характеризуется тесной связью неформального сектора экономики с предприятиями формального сектора. Высокий уровень теневой и неформальной занятости объясняется тем, что в госсекторе, образовании, медицине и др. работники получают зарплату ниже или на уровне прожиточного минимума на члена семьи» [158]. «Наличие постоянного рабочего места становится средством получения дополнительного (теневого) дохода работником, который либо пользуется своим служебным положением, либо переводит часть выполняемых им работ в теневой сектор» [158].

Анализ статистики обязательных социальных отчислений и неофициальной оплаты труда работников за период 2002-2017 годов показывает динамику роста. Причем динамика роста неофициальной оплаты труда значительно выше и опережает рост обязательных социальных отчислений. Расчет показателя количества не-

официальных оплат труда наемным работникам, приходящихся на 1 рубль обязательных социальных отчислений, и рассмотрение его динамики за период 2002-2017 годов показал рост данного показателя, который составил в 2009 году 3,31 рублей на 1 рубль социальных платежей. В 2013 году отмечается снижение данного показателя до уровня 2,2 рублей, а в 2018 году — рост до 2,47 рублей. Рассматриваемое снижение приходится на период роста ВВП на 68 %. Отметим, что в последующий период до 2017 года, когда происходит рост данного показателя на 12 %, отмечается существенное сокращение роста ВВП, который составил 33 %.

Таким образом, введенный регрессивный принцип налогообложения и расчетов, где законодатель на ежегодной основе меняет предельную налогооблагаемую базу страховых взносов, не дает видимого эффекта в сокращении теневых форм оплаты труда и увеличении сбора страховых взносов за счет уменьшения теневых форм оплаты труда. Сам принцип регрессивности расчета страховых взносов в условиях несовершенной конкуренции, не решает задачи по увеличению социальных выплат за счет сокращения теневых форм оплаты труда, а значит, соблюдения работодателем социальных прав.

Государственное регулирование теневых форм занятости и оплаты труда требует системного подхода, где результативность может быть достигнута при одновременной реализации мероприятий по пересмотру условий применения регрессивной шкалы социальных выплат, кратному повышению МРОТ, усилению уголовной и административной ответственности за незаконное предпринимательство в зависимости от степени общественной опасности самой предпринимательской деятельности и приносимого ею общественного ущерба. Безусловно, самым действенным и эффективным механизмом регулирования теневой оплаты труда и ее ликвидации становится рост экономики (увеличение ВВП). Авторы О.В.Забелина, Н.В.Локтюхина, Д.В.Мартынов предлагают комплекс экономических, административных, правовых мер, направленных на повышение инвестиционной активности, законодательное закрепление статуса «неформальной занятости», изменение расчета методики МРОТ и повышения его уровня, информирование населения о легализации занятости [136].

Свое отрицательное влияние на российском рынке труда нелегальная миграция оказывает через ущемление прав в уровне заработной платы работников и условиях приложения труда. А именно: под действием рыночных законов равновесная цена труда снижается, т.к. на рынке труда появляются работники, готовые трудиться в худших условиях и за меньшую оплату труда. Развиваются негативные тенденции рынка труда по снижению уровня заработной платы и по снижению спроса на труд отдельных категорий работников и т.п., что приводит к *необеспеченности и несбалансированности в воспроизводственных процессах*. А именно: в связи со снижением равновесной цены труда уменьшается оплата труда отдельных групп работников, а значит, уменьшается потенциал воспроизводства рабочей силы.

Так, статистика трудовой миграции рабочей силы за период с 2000-2020 годов показала устойчивую возрастающую тенденцию численности иммигрантов, имеющих разрешение на работу, что косвенно свидетельствует о снижении нелегальной иммиграции рабочей силы. Основной поток иммиграционной рабочей силы приходится на страны СНГ — 97 % в 2020 году, причем в 2007 году отмечается наибольший рост в 2,1 раза. В последующие годы поток иммиграционной рабочей силы из стран СНГ сохраняется в среднем на уровне 1778,2 тыс. человек в год, а средний рост составил 103 %. Таким образом, реализуемая государством новая миграционная политика по снижению административных барьеров способствовала легализации иностранной рабочей силы из стран СНГ на отечественном рынке труда.

Отмечается сохраняющаяся динамика эмиграции на отечественном рынке труда со средним количеством мигрантов 58,9 тыс. человек в год и повышающаяся динамика иммиграции высококвалифицированных специалистов, где в 2011 году количество мигрантов составляло 7529 человек, в 2020 году — 48306 человека. Рост среднегодового миграционного потока составил 6,4 раза. Начиная с 2017 года на отечественном рынке труда удается в количественном выражении компенсировать иммиграционный отток высококвалифицированных специалистов эмиграционными притоками. Исключение составил 2020 год.

Стабильность иммиграционного потока в 2015-2018 годов не говорит об отсутствии нелегальной иммиграции, которая имеет место быть, но уже не в связи с административно-бюрократическими барьерами 2007 года, а в связи с различными уровнями качества жизни населения в странах иммигрантов. Анализ статистики иммиграционных потоков и среднего уровня номинально-начисленной заработной платы с 2000 года по 2010 год показал, что наиболее привлекаемыми отраслями экономики для иностранной рабочей силы являются: «сельское и лесное хозяйство», «строительство», «торговля оптовая и розничная», «ремонт автотранспортных средств и мотоциклов», «предоставление коммунальных услуг, социальных и персональных услуг», «добыча», «перерабатывающие производства» [272, с. 128–138]. С 2000 года по 2009 год по рассматриваемым отраслям экономики отмечается связь роста иммиграционного потока рабочей силы и уровней оплаты труда. В этой связи несовершенство конкуренции на российском рынке труда проявлялось в том, что иностранная рабочая сила выступала сдерживающим фактором роста заработной платы на отечественном рынке труда. Иностранцы работники, не имея больших притязаний к уровню заработной платы, оказывались конкурентоспособными на отечественном рынке труда по сравнению с российскими гражданами, тем самым выигрывая у последних место приложения труда. А работодатели, в свою очередь, адаптируясь к ситуации, не поднимают заработную плату.

«Эффективным механизмом регулирования нелегальных миграционных потоков, в дополнение к существующему механизму квотирования мигрантов, может стать введение особого порядка оплаты труда мигрантов, закрепленного в соглашениях о сотрудничестве в области трудовой миграции. Так, применение нормы МРОТ в отношении работников-мигрантов осуществлять не на условиях принимающей стороны (стороны трудоустройства), а на условиях отправляющей стороны в пересчете на национальную валюту. Сопутствующими мерами регулирования становятся введение прогрессивной шкалы налогообложения для нерезидентов Российской Федерации и ведение расчетов с нерезидентами через кредитные организации России. Реализуемая мера государственной миграционной политики по регулированию конкуренции направлена на улучшение социально-экономических

условий в части сохранения и повышения уровня оплаты труда работников и их материальной возможности потребления общественных благ и услуг, что положительно влияет на *сбалансированность воспроизводства рабочей силы*» [228].

«Сегодняшняя межрегиональная миграция рабочей силы находится под воздействием несовершенной конкуренции и имеет явно выраженный миграционный вектор от периферии к центру. Это наблюдается на всех уровнях: от районных до региональных перемещений. Неэффективность регулирующих мер по миграции рабочей силы способствует формированию как дефицита, так и избытка кадров на отдельных территориальных рынках труда» [228, 402].

Правительством Российской Федерации до 2020 года реализуется «Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации», предусматривающая реализацию программ: «дальневосточный гектар, земский доктор, а также региональные программы по привлечению молодых специалистов» [493]. Но таких мер на сегодняшний день недостаточно, поэтому вектор миграционных потоков остается прежним и направлен из отдаленных регионов России в центральные, из сельской местности в городскую местность.

Эффективным механизмом регулирования межрегиональных миграционных потоков становится усиление региональной дифференциации МРОТ, реализованного в рамках социального партнерства — трехсторонними соглашениями между региональными властями, профсоюзами работников, союзами организаций или в рамках законодательных норм с применением механизмов территориального регулирования — системы доплат и надбавок. Реализуемая социально-экономическая или административно-правовая мера государственного регулирования конкуренции направлена на снижение неравенства в распределении оплаты труда и повышению уровня жизни работников по территориальному признаку, что, в свою очередь, положительно влияет на *сбалансированность воспроизводства рабочей силы*.

Присутствующая на российском рынке труда современная эксплуатация труда работников, такая как работа за пределами допустимого рабочего времени без соответствующей оплаты труда, сопровождается отчуждением работником личного времени в пользу работодателя.

«Эксплуатация труда как негативное явление социально-трудовых отношений становится следствием проявления несовершенной конкуренции на рынке труда: работодатель вовлекает в производственный процесс работников за пределами рабочего времени, при этом их труд не оплачивается, так как считается, что работник на добровольной основе выполняет трудовые функции. И более, работодатель стремится привлечь работника к работам за пределами допустимого трудовым кодексом рабочего времени, тем самым отнимая у него располагаемое свободное время» [263]. «Результатом присутствия эксплуатации труда на отечественном рынке труда становится развитие рабочего движения и форм его проявления, а также избыточный оборот рабочей силы, который не связан с ликвидацией рабочих мест» [417].

«Таким образом, несовершенное конкурентное поведение работодателей направлено на присвоение (отчуждение работников) части созданной им стоимости в виде неоплаченной заработной платы, а также свободного времени работника, предназначенного на отдых и другие жизненные надобности. Это снижает *качество воспроизводства рабочей силы*. Несовершенное конкурентное поведение работодателей не может не влиять на рынок труда, а именно на равновесное ценообразование труда, снижая его уровень, тем самым уменьшая доход работников» [263].

«Изменение конкурентного поведения работодателей достигается в результате реализации мер по организации рабочего движения в формах забастовок и организации профсоюзного движения» [174; 444, с. 249]. Судебные органы власти выступают институциональным механизмом регулирования конкурентного поведения работодателей. Досудебное рассмотрение трудовых споров регулируется законами: главой 60 статьями 381–397 Трудового кодекса «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров» и главой 61 статьями 398–418 трудового кодекса «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров», а также Федеральным законом № 193 «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)».

Практика показывает, что обращение в суд становится самой эффективной

мерой отстаивания своих интересов перед работодателем, чем подача заявлений в комиссию по трудовым спорам. Несмотря не на что, «при умелом использовании своего потенциала КТС может быть эффективным звеном в системе рассмотрения индивидуальных трудовых споров. В настоящее время актуально участие работников и работодателей как в доюрисдикционном, так и в досудебном разрешении трудовых споров. Ведь как наиболее оправданная, модель взаимодействия труда и капитала с целью оптимального для сторон трудовых отношений достижения социального мира, направлена на защиту не только очевидных имущественных, но и неимущественных прав работников» [456].

Изменение конкурентного поведения работодателей достигается за счет развития *института профсоюзного движения* как основного регулятора в трудовых спорах, а также за счет *передачи социальных функций* к профсоюзам. Данные административно-правовые меры государственного (институционального) регулирования конкуренции направлены на *повышение социальной значимости и статуса работника* в социально-трудовых отношениях, что будет способствовать *соблюдению социальных прав и гарантий*, в части оплаты труда и использования его рабочей силы, и, как следствие, *повысит качество воспроизводства рабочей силы*.

Дефицит и избыток кадров носят взаимообуславливающий характер и формируются как со стороны спроса на труд, т.е. работодателей, так и со стороны предложения труда, т.е. работников. А именно: наличие дефицита рабочей силы со стороны спроса на труд в высококвалифицированном персонале сопровождается избытком неквалифицированной рабочей силы со стороны предложения труда. В промышленных отраслях экономики дефицит и избыток кадров приносит двойные потери. «Кроме того, в большинстве случаев дефицит труда сочетается с дефицитом квалификации: общая нехватка персонала чаще всего выражается в нехватке квалифицированных рабочих и несколько реже — в нехватке специалистов» [96].

Так, с одной стороны, работодатели при приеме на работу, стремясь найти высококвалифицированных работников с большим трудовым потенциалом, проводя отбор рабочей силы на рынке труда, принимают лучшую рабочую силу, в том

числе и на работы, которые не требуют высокого образовательного или профессионально-квалификационного уровня. Отметим, что при этом работодатель идет на повышение уровня оплаты труда отдельным специалистам и рабочим, что приводит к *структурным сдвигам в воспроизводственных процессах* на российском рынке труда. Отсюда на рынке труда возникает дефицит кадров, представляющийся *незакрытыми вакансиями организаций*.

С другой стороны, формируется скрытый избыток рабочей силы, что способствует формированию несовершенных конкурентных условий, когда из-за субъективности работодателем выдвигаются завышенные требования к рабочей силе, и часть ее становится неконкурентоспособной на рынке труда и объективно невостребованной работодателем. В этой связи на отечественном рынке труда формируются *структурные сдвиги в воспроизводственных процессах*, которые скрываются *неформальной занятостью работников*.

«Анализ негативных социально-экономических явлений рынка труда показал, что реализуемые механизмы государственного регулирования неэффективны без анализа и оценки конкурентных условий. Институциональные способы регулирования рынка труда не могут не влиять на конкурентные условия и конкурентное поведение или на конкурентную ситуацию в целом. При этом отсутствие или несовершенные методы, способы регулирования рынка труда приводят к изменению спроса и предложения труда. В силу несовершенства рынка труда со стороны спроса на труд работникам предъявляются *завышенные требования к качеству рабочей силы*, а со стороны предложения труда работники *демонстрируют неудовлетворительные качества* своей рабочей силы. Формируется несовершенная конкурентная ситуация, когда группы работников оказываются невостребованными на рынке труда по причине несоответствия ими предъявляемым требованиям, а группа работодателей не может удовлетворить свой спрос на труд по причине отсутствия требуемого качества рабочей силы на рынке труда. При этом цена труда существенно снижается для работников, не удовлетворяющих требованиям работодателей по качеству рабочей силы, и существенно увеличивается для работников, соответствующих предъявляемым требованиям» [228].

«Практика анализа конкурентных условий на современном рынке труда показывает превентивность регулирующих мер, не оказывающих своего упреждающего влияния на участников рынка труда. Результат такой ситуации — неудовлетворенность спроса и предложения труда по качественным параметрам рабочей силы, что, в свою очередь, оказывает влияние на условия труда работников и уровень оплаты их труда, а значит, на рынке труда нарушается основной принцип протекания рыночных процессов — взаимовыгодной основы обмена рабочей силы на оплату труда. А именно: часть работников получает заниженную оплату труда, а немногочисленная часть — завышенную. Таким образом, современный рынок труда характеризуется несовершенными конкурентными условиями, которые способствуют усилению отставания темпов роста среднего уровня заработной платы от создаваемой работниками потребительской стоимости рабочей силы и глубокой дифференциации заработных плат работников» [228].

Изменение конкурентных условий можно достичь за счет проведения качественной оценки рабочей силы, повышения ее качества и эффективности использования. Важными мероприятиями по устранению структурных сдвигов рабочей силы со стороны спроса на труд становятся: переподготовка, повышение квалификации и профессиональное обучение работников. Не менее важным является введение стандартов качества рабочей силы, которые позволяют не только регламентировать ее использование в процессе труда, но и сделать социально справедливым ее найм, устранив рыночные перекосы. Эффективным видится применение налоговых льгот для организаций в части социальных отчислений за рабочую силу, относящейся к группе молодых специалистов. Важнейшими мероприятиями по устранению структурных изменений рабочей силы, которые могут быть обнаружены со стороны предложения труда являются: профессиональное обучение и переподготовка персонала. Также возможно реализация программ долгосрочного кредитования работников по востребованным профессиям на рынке труда. Не исключением станет реализация такой же программы в отношении работодателей на льготных для них условиях [217]. Расширение практики социального контакта, целью кото-

рого становится «формирования устойчивого базиса воспроизводства трудовых ресурсов», предполагает заключение соглашений «между гражданами и органами социальной защиты, ... с принятием гражданами обязательств в соответствии с программой социальной адаптации, ... на определенный срок от 3 месяцев до 1 года» [102]. «Реализуемые социально-экономические меры государственного регулирования конкуренции направлены на равномерное распределение оплаты труда работников и, как следствие, на повышение уровня оплаты их труда, что в свою очередь положительно отразится на структуре воспроизводства рабочей силы» [217].

Предлагаемый комплекс мер по государственному регулированию конкуренции (таблица 4.3.1), совершенствованию налоговой, миграционной, социально-экономической, административно-правовой политик способствует повышению конкурентоспособности рабочей силы на российском рынке труда, что в целом решает комплекс социально-экономических проблем как на уровне работников, так и на государственном уровне.

Предлагаемые меры направлены на решение следующих задач: гарантию своевременной выплаты заработной платы работникам, повышение уровня жизни и снижение социального неравенства работников, увеличение среднего и среднего модального уровня заработных плат работников, повышение социального статуса работников в системе социально-трудовых отношений, равномерное распределение рабочей силы и оплаты труда работников по территориальному, профессиональному и отраслевому признакам.

«Комплекс мер государственного регулирования конкурентоспособности рабочей силы направлены на устранение основных причин несовершенной конкуренции на российском рынке труда, которыми выступают *адаптивное конкурентное поведение* работодателей и работников на рынке труда и *превентивный механизм государственного регулирования* конкуренции.

Таблица 4.3.1 - Комплекс мер государственного регулирования конкурентоспособности рабочей силы на российском рынке труда

Социально-экономические явления рынка труда	Проблемы воспроизводства рабочей силы		Предлагаемые меры государственного регулирования	Ожидаемый результат
	Индивидуальный уровень (семьи)	Государственный уровень		
Бедность работающего населения	Необеспеченность нормальной жизнедеятельности работника	Необеспеченность воспроизводства рабочей силы	<ol style="list-style-type: none"> 1. $MPOТ=2xПРмин$ 2. $З/П>З/Пср$ — регрессивная шкала социальных выплат для работодателей 3. $З/П>З/Пср$ — прогрессивная шкала НДФЛ для работников 4. Законодательное закрепление обязанности работодателя по индексации З/П. 5. $Из/п=Iпроиз тр.$ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Расширенное воспроизводство рабочей силы (повышение рождаемости, повышение уровня образованности населения и квалификации работников). 2. Рост среднего уровня заработной платы (сокращение теневой занятости и теневых форм оплаты труда).
Задолженности и невыплаты заработной платы	Снижение уровня потребления материальных благ и услуг	Снижение качества воспроизводства рабочей силы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Развитие института профсоюзного движения 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Стабильность показателей по невыплатам заработной платы и забастовкам.
Неравенство и дискриминация в распределении оплаты труда	Неравенство в доступе к материальным благам и услугам	Несбалансированность воспроизводства рабочей силы	<ol style="list-style-type: none"> 1. $MPOТ=2xПРмин$ 2. $З/Пmax/З/Пmin<const$ — регрессивная шкала социальных выплат для работодателей. 3. Закрепление отраслевыми тарифными соглашениями нормативного превосходства в уровнях заработной плат работников организаций. 4. Усиление региональной дифференциации МРОТ. 5. Законодательное (или согласовательное в рамках социального 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение средне-модального уровня заработных плат работников (повышение уровня заработных плат наименее оплачиваемых групп работников). 2. Равномерное распределение рабочей силы по территориальному, профессиональному и отраслевому признакам .

Социально-экономические явления рынка труда	Проблемы воспроизводства рабочей силы		Предлагаемые меры государственного регулирования	Ожидаемый результат
	Индивидуальный уровень (семьи)	Государственный уровень		
Теневые формы оплаты труда и теневые формы занятости			партнерства) регулирование переменной и постоянной части заработной платы.	
			<ol style="list-style-type: none"> 1. $MPOТ=2xПР_{мин}$ 2. $3/П_{max}/3/П_{min}<const$ — регрессивная шкала социальных выплат для работодателей. 3. Усиление уголовной и административной ответственности за незаконное предпринимательство. 	
Нелегальная и межрегиональная миграция	Необеспеченность и неравенство в распределении материальных благ и услуг	Необеспеченность и несбалансированность воспроизводства рабочей силы	<ol style="list-style-type: none"> 1. $MPOТ_{ин.р/с}=MPOТ_{стр.эксп}$ 2. Усиление региональной дифференциации MPOТ. 3. Реализация долгосрочных социальных программ. 4. Введение прогрессивной шкалы налогообложения для нерезидентов РФ. 5. Осуществление расчетов с нерезидентами РФ через кредитные организации России. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение уровня жизни работников (материальная возможность потребления общественных благ и услуг). 2. Снижение неравенства территориального распределения оплаты труда работников и повышение уровня жизни работников отдельных территорий.
Современная эксплуатация труда	Снижение количества личного располагаемого времени — качество жизни	Снижение качества воспроизводства рабочей силы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Развитие института профсоюзного движения. 2. Перераспределение социальных функций от работодателей к профсоюзам 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение социального статуса работников в системе социально-трудовых отношений. 2. Соблюдение социальных прав и гарантий работников, в том числе по оплате труда работников и использованию его рабочей силы.
Дефицит кадров	Несоответствие	Структурные сдвиги в		<ol style="list-style-type: none"> 1. Равномерное распределение

Социально-экономические явления рынка труда	Проблемы воспроизводства рабочей силы		Предлагаемые меры государственного регулирования	Ожидаемый результат
	Индивидуальный уровень (семьи)	Государственный уровень		
	уровня (высокого/низкого) заработных плат и располагаемых (имеющихся) профессионально-квалификационных качеств по отдельным взятым работникам	воспроизводстве рабочей силы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Развитие института профессионального образования. 2. Вовлечение и активное участие работодателей в профессиональном образовании работников. 3. Внедрение программ долгосрочного кредитования физических и юридических лиц на обучение «молодой» рабочей силы по востребованным профессиям и специальностям. 4. Расширение практики социального контакта. 	оплаты труда работников. 2. Повышение уровня оплаты труда работников.
Избыток кадров	Несоответствие уровня (высокого/низкого) заработных плат и располагаемых (имеющихся) профессионально-квалификационных качеств по отдельным взятым работникам	Структурные сдвиги в воспроизводстве рабочей силы		

Источник: разработано автором на основании результатов статистического исследования несовершенной конкуренции на российском рынке труда [268, 301]

Предлагаемые меры государственного регулирования способствуют развитию *целеполагающего конкурентного поведения* у работников и работодателей, а государственное регулирование конкуренции будет иметь *прогнозируемый* характер своего воздействия, что будет содействовать распространению социально ответственному конкурентному поведению работников и работодателей» [217].

Таким образом, составным элементом концепции повышения конкурентоспособности рабочей силы на российском рынке труда выступает изменение принципов государственного регулирования конкуренции. А именно: если адаптивное конкурентное поведение работников и работодателей и превентивные меры государственного регулирования конкуренции способствовали отставанию темпов роста средних заработных плат от создаваемой работниками потребительской стоимости и влияли на глубокую дифференциацию заработных плат как основную проблему воспроизводства рабочей силы (ее материальной необеспеченностью, снижением качества, несбалансированностью и структурными сдвигами в воспроизводстве), то целеполагающее конкурентное поведение работников и работодателей и прогнозируемые мероприятия окажут воздействие на сокращение разрыва между темпами роста цены рабочей силы и потребительской стоимостью ее воспроизводства, на ослабление глубокой дифференциации уровней заработных плат и нивелирование сопутствующих трудностей воспроизводства рабочей силы. Результатом реализации концепции повышения конкурентоспособности рабочей силы станет повышение качества ее воспроизводства, а также ее сбалансированность и структурность воспроизводства.

Заключение

Проведенное диссертационное исследование показало, что результатом развития конкурентоспособности рабочей силы на российском рынке труда становится распространение признаков несовершенной конкуренции таких, как адаптивное поведение и превентивность мер регулирования. В связи с этим распространения негативных социально-экономических явлений, как теневые формы оплаты труда и занятости, задолженности и невыплаты заработной платы, неравенство в распределении доходов, бедность работающего населения, дискриминация в оплате труда, нелегальная и межрегиональная миграция, эксплуатация труда — одна группа; и избыток и дефицит кадров — другая группа явлений. Результатом распространения несовершенной конкуренции становится влияние конкурентоспособности рабочей силы на отставание темпов роста средних заработных плат от создаваемой работниками потребительской стоимости воспроизводства рабочей силы, а также на усиление глубокой дифференциации заработной платы работников, что влияет на структурные сдвиги и качество воспроизводства рабочей силы.

Решение существующей проблемы видится в реализации концепции по повышению конкурентоспособности рабочей силы, которая предполагает переход к целеполагающему конкурентному поведению и от превентивных к прогнозируемым мерам государственного регулирования конкурентоспособностью рабочей силы на рынке труда.

Реализация концепции предоставит следующие возможности. Во-первых, изменит существующие тенденции занятости населения, а именно: увеличит долю занятых в младших и старших возрастных группах, уменьшит долю безработных в младших возрастных группах; поднимет квалификационный уровень работников, тем самым снизив долю безработных среди квалифицированных рабочих. Во-вторых, улучшит условия труда работников и изменит тенденции в распределении занятости населения по видам экономической деятельности с перераспределением

отраслевой занятости. В-третьих, поднимет уровень соблюдения социальных гарантий и прав работников и изменит тенденции в распределении занятости населения по занятиям с увеличением доли квалифицированных рабочих.

К достижениям поставленных целей диссертационного исследования можно отнести обоснованное формирование совокупности научных подходов и методов к научно-теоретическому исследованию, анализу и регулированию конкурентоспособности рабочей силы на российском рынке труда, а также разработку механизмов, моделей и комплекса мер по ее регулированию.

В результате проведенного исследования сформулированы следующие научно-практические выводы. Во-первых, конкуренция имеет два научных направления своего анализа. первое научное направление рассматривает конкуренцию разновидностью социально-трудовых отношений, второе — элементом рынка труда. Научная категория «конкуренция» имеет понятийно-категориальную трилогию, образующуюся понятиями: «конкуренция», «конкурентного преимущества» и «конкурентоспособности». По своей смысловой нагрузке, понятия логически соотносятся между собой, находясь в состояниях подчиненности и соподчиненности, раскрывая при этом сущностную основу конкурентных процессов и явлений рынка труда через диалектику качественных переходов рассматриваемых понятий. Конкурентные преимущества работников, накопленные в ценностях и стратегиях конкурентного поведения, становятся свойством конкурентоспособности рабочей силы в условиях конкурентной среды. И напротив, обладание работником комплексом качественных характеристик в условиях конкурентной среды становится признаком их конкурентного преимущества.

Рассматриваемая понятийно-категориальная трилогия положена в основу комплексного и системного подходов к исследованию и анализу конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда, где результатом применения становится выделение поведенческих и институциональных аспектов проявления несовершенной конкуренции, тем самым задавая предметные области исследования. Это «цепочка ценностей», лежащая в основе конкурентного поведения работников и рабо-

тодателей, — поведенческий аспект, и совокупность качеств рабочей силы работника, востребованных на рынке труда, — институциональный аспект.

Во-вторых, развитие конкурентоспособности рабочей силы на российском рынке труда происходит в рамках экономической концепций опосредованно механизмам государственного и институционального регулирования.

В-третьих, конкурентоспособность рабочей силы косвенно характеризуется социально-экономическими показателями рынка труда: эластичностью или темпами роста/прироста и степенью дифференцированности (структуры). Прямыми показателями-признаками несовершенной конкуренции выступают: показатели социальной защищенности, государственного регулирования занятости населения, условий труда работников; а показателями-компонентами — показатели «здоровья», «образования», «трудовой мобильности».

Основными признаками несовершенной конкуренции становятся нарушения принципа взаимовыгодного обмена между работодателями и работниками заработной платы на рабочую силу. В этой связи, получает распространение адаптивное поведение работников и работодателей и превентивность мероприятий по государственному регулированию рынка труда. Также признаками несовершенной конкуренции выступают предъявляемые работодателями к работникам требования к *качеству рабочей силы*, которыми они не располагают или обладание работниками теми *качествами своей рабочей силы*, которые не востребованы работодателем, т.е. рынком труда.

Предметом негативного влияния несовершенной конкуренции как факторов влияния конкурентоспособности рабочей силы на ее воспроизводство становится заработная плата и параметры качества рабочей силы.

В-четвертых, комплексность и системность анализа несовершенной конкуренции предполагает рассмотрение индикативной модели конкурентоспособности рабочей силы. Поведенческий подход к анализу несовершенной конкуренции изучает «совокупность признаков конкурентного поведения работников и работодателей» [301]. Отсюда параметрами-признаками индикативной модели конкурентоспособности рабочей силы становятся соблюдение социальных гарантий, занятость

населения и состояния условий и охраны труда работников.

Проведенное исследование показало, что несовершенство конкурентных процессов на рынке труда проявляется в таких неблагоприятных явлениях как движение рабочей силы из формального сектора экономики в неформальный с распространением теневой занятости и оплаты труда. Ростом занятости на работах с тяжелыми и вредными условиями труда с распространением отраслевой и корпоративной дифференциации труда, а также притяжательностью таких работ по причине высоких заработных плат. Увеличением занятости в малом предпринимательстве становится проявлением адаптивного поведения работников к несовершенной конкуренции, чем осознанный выбор его занятости, направленный на развитие работника.

Институциональными аспектами рассмотрения несовершенной конкуренции становятся требования работодателей. В этой связи параметрами-компонентами индикативной модели конкурентоспособности рабочей силы выделяются здоровье, образование и трудовая мобильность.

По результатам исследования установлено, что несовершенной конкурентной среды проявляется в том, что покрытие потребности в рабочей силе достигается за счет участия на рынке труда работников пенсионного возраста. Одной из причин неудовлетворенности спроса на труд становится состояние «Здоровья» работников и рост показателей заболеваемости населения. Не менее значимой причиной неудовлетворенности спроса на труд становится распространение явления «дефицита кадров», которое во многом связано с профессиональными и квалификационными характеристиками рабочей силы. Особенно дефицит кадров наблюдается по отношению к рабочим специальностям. Антагонистическое по своей природе явление «излишек кадров» наблюдается среди специалистов с высшим образованием по сквозным профессиям служащих.

Сформулированы основные признаки проявления конкурентоспособности рабочей силы: цикличность и сегментация проявления, а также основное теоретико-методологическое свойство понятия «конкурентоспособности рабочей силы» — относительность.

В-пятых, проведенным эмпирическим исследованием конкурентоспособности рабочей силы на российском рынке труда в период с 2001 по 2020 годов нами подтверждается необходимость расширения предмета исследования меновых процессов на рынке труда и вовлечение в практику исследования и анализа несовершенной конкуренции признаков *конкурентных процессов* и *свойств конкурентной среды*.

Разбалансирование экономических интересов между работниками и работодателями происходит под воздействием несовершенной конкуренции. Это влечет за собой возникновение трудности в воспроизводственных процессах рабочей силы, которой становится отставанием темпов роста среднего уровня заработной платы от темпов роста потребительской стоимости труда, создаваемой рабочими, и усилением глубокой дифференциации заработной платы работников. Определяющим фактором в процессах воспроизводства рабочей силы становится оплата труда работников, которая на отечественном рынке труда имеет значительную дифференциацию и в массе своей (по модальным оценкам) характеризуются низким уровнем. Несопоставимость заработных плат с потребностями в воспроизводстве рабочей силе в том числе будущей рабочей силе характеризует современный российский рынок труда. Поэтому видится качественно новый подход в регулировании рынка труда через реализацию концепции повышения конкурентоспособности рабочей силы на российском рынке труда.

В-шестых, влияние конкурентоспособности рабочей силы на ее воспроизводство состоит в том, что несовершенное конкурентное поведение (на индивидуальном уровне), сущность которого состоит в адаптации работников к недобросовестному поведению работодателей, вызванное ограничением социальных прав, современной эксплуатацией труда, снижением условий труда работников, сопровождается формированием несовершенной конкурентной среды нахождения работодателей и работников (на государственном уровне), с заметным влиянием на структуру воспроизводства рабочей силы.

Несовершенные конкурентные условия нахождения работодателей и работников (на индивидуальном уровне), сущность которых состоит в превентивном

государственном механизме регулирования отечественного рынка труда, что выражается в неспособности рабочей силы в удовлетворении требований работодателей и неспособности работодателей сформировать предложение труда, сопровождаются развитием несовершенных конкурентных процессов (на государственном уровне), приводящим к необеспеченности, снижению качества и несбалансированности в воспроизводстве рабочей силы.

В-седьмых, «оценка конкурентных преимуществ и конкурентоспособности рабочей силы на современном отечественном рынке труда показала, что характерным признаком протекания и свойством проявления несовершенной конкуренции на отечественном рынке труда становится общая *динамика признаков* конкурентных преимуществ работников, нацеленная на соблюдение социальных прав и гарантий работников, и *стабильность свойства* «Универсальной» конкурентоспособности рабочей силы. А именно: адаптивное поведение работников в условиях протекания несовершенных конкурентных процессов в социально-трудовых отношениях, превентивность мер реагирования работников, а также государственные и институциональные механизмы регулирования конкурентными условиями пребывания работников на отечественном рынке труда, становятся основными факторами несовершенной конкуренции на российском рынке труда» [234].

Диалектика конкурентоспособности рабочей силы состоит в адаптивном поведении работников, которое обуславливается динамикой их конкурентных преимуществ, нацеленной на «Соблюдение социальных гарантий и прав», что в конечном итоге обеспечивает достижение конкурентоспособности рабочей силы по компонентам «Трудовая мобильность» и «Образование» и формирует свойство «Универсальной» конкурентоспособности рабочей силы. При сохранении существующей концепции регулирования российского рынка труда прогноз развития несовершенной конкуренции предполагает дальнейшее усиление распространения негативных социально-экономических явлений рынка труда, а значит, прогнозируется низкое качество воспроизводства.

В-восьмых, в связи с принятой концепцией повышения конкурентоспособно-

сти рабочей силы как основного способа повышения качества и устранения структурных сдвигов в воспроизводственных процессах предлагаемая система, модель и комплекс мер государственного регулирования конкурентоспособностью рабочей силы на отечественном рынке труда имеют прогностический характер и направлены на развитие целеполагающего поведения работников и работодателей. «Предлагаемые меры нацелены на решение следующих задач: рост среднего и среднего модального уровня заработных плат работников, гарантию своевременной выплаты заработной платы работникам, равномерное распределение рабочей силы и оплаты труда работников по территориальному, профессиональному и отраслевому признакам, повышение уровня жизни и снижение социального неравенства работников, поднятие социального статуса работников в системе социально-трудовых отношений. Результатом реализации концепции повышения конкурентоспособности рабочей силы на российском рынке труда станет повышение качества воспроизводства рабочей силы, а также ее сбалансированность и структурность воспроизводства» [234].

Список литературы

1. Абикенова, Ш. К. Предоставление повышенного размера оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда / Ш. К. Абикенова, Г. А. Еселханова, Ж. Х. Есбенбетова // Инновационные технологии развития современной науки : сборник научных статей по материалам I международной научно-практической конференции, Пермь, 15 июня 2016 года / Под общей редакцией Т.М. Сигитова. – Пермь: ИП Сигитов Т.М., 2016. – С. 5-7. – ISBN/ ISSN отсутствует
2. Абрахам, К. Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда / К. Абрахам, О. А. Александрова, М. В. Антонов [и др.]. – Москва: РеалПринт, 2017. – 560 с. – ISBN 978-5-9908607-3-5.
3. Авдашева, С. Б. Конкуренция и структура рынков: что мы можем узнать из эмпирических исследований о России / С. Б. Авдашева, А. Е. Шаститко, Б. В. Кузнецов // Российский журнал менеджмента. Том 4, №4, 2006, С. 9-22 – ISSN 1729-7427 – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/konkurenciya-i-struktura-rynkov-chto-my-mozhem-uznat-iz-empiricheskikh-issledovaniy-o-rossii> (дата обращения: 31.05.2023).
4. Адамчук, В. В. Экономика и социология труда: учебник для вузов / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина // М.: ЮНИТИ, 2000. — 407 с. – ISBN 5-238-00042-1
5. Акулов, В. Б. О территориальной дифференциации заработной платы / В. Б. Акулов, Т. В. Белевских // Проблемы развития территорий. 2013. № 6 (68). С. 57–65 – ISSN 2076-8915
6. Алавердов, А.Р. Социально ориентированная кадровая стратегия как дополнительное конкурентное преимущество современной организации / А. Р. Алавердов, Т. П. Алавердова // Современная конкуренция. – 2020. – Т. 14. – № 1(77). – С. 38-47. – ISSN 1993-7598
7. Алексеев, Ю. П. Социальная политика: учеб. для студентов и слушателей ВУЗов экономических и неэкономических специальностей /; под общ. ред. Н.

А. Волгина; Российская акад. гос. службы при Президенте Российской Федерации. - Изд. 3-е, стер. - Москва: Экзамен, 2006. - 734 с. – ISBN 5-472-01873-0

8. Алирзаева, С. С. Минимальный размер оплаты труда как метод государственного регулирования / С. С. Алирзаева // В сборнике Учетно-аналитическое обеспечение стратегии устойчивого развития предприятия Материалы международной научно-практической конференции. Под редакцией Р.А. Абдуллаева. 2017. С. 38–41 – ISBN/ ISSN отсутствует

9. Андрущак, Г. В. Уровень и образ жизни населения России в 1989–2009 годах [Текст] докл. к XII Междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 5–7 апр. 2011 г. / Г. В. Андрущак, А. Я. Бурдяк, В. Е. Гимпельсон и др.; рук. авт. колл. Е. Г. Ясин; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. — 86, [2] с. — 2000 экз. — ISBN 978-5- 7598-0886-2 (в обл.).

10. Анохина, М. Е. Приоритетные направления формирования конкурентного потенциала аграрных территорий / М. Е. Анохина, Г. М. Зинчук // Наука, образование, общество: тенденции и перспективы развития: сборник материалов XII Международной научно-практической конференции, Чебоксары, 05 декабря 2018 года. – Чебоксары: Общество с ограниченной ответственностью "Центр научного сотрудничества "Интерактив плюс", 2018. – С. 150-154 – ISBN 978-5-6042142-2-0

11. Анохина, М. Е. Условия формирования конкурентного потенциала отечественного АПК / М. Е. Анохина, Г. М. Зинчук, И. М. Правкин // Фундаментальные исследования. – 2016. – № 10-1. – С. 107-112 – ISSN 1812-7339

12. Анпилов, С. М. Основные подходы к анализу функционирования современного рынка труда / С.М. Анпилов, А.Н. Сорочайкин, Е.С. Шишкина // Основы экономики, управления и права. — 2013. № 2 (8). С. 103–110 – ISSN 2305-8641

13. Архипова, Л. С. Конкуренция как основа экономики: концептуальные подходы к исследованию роли конкуренции / Л. С. Архипова, Г. Ю. Гагарина, А. М. Архипов. – Москва: ИНФРА-М, 2018. – 104 с. – (Научная мысль). – ISBN 978-5-16-102468-3

14. Асалиев, А. М. Проблемы участия государства в регулировании рынка труда / А. М. Асалиев // Товарный менеджмент: экономический, логистический и маркетинговый аспекты, Воронеж, 21–22 апреля 2016 года. – Воронеж: Издательско-полиграфический центр "Научная книга", 2016. – С. 21-27 – ISBN/ISSN отсутствует
15. Асалиев, А. М. Человеческий капитал в контексте стратегии социально-экономического развития / А. М. Асалиев // Вестник Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. – 2017. – № 6(96). – С. 96-105 – ISSN: 2413-2829
16. Асатрян, А. О. Интеграция стратегического и инновационного менеджмента / А. О. Асатрян // Корпорации-парадигма формирования национальной экономики: Сборник докладов и научных трудов II международного форума (конференции), Москва, 28 ноября 2014 года / Ответственный редактор: Б. Р. Аутеншлюс. – Москва: НОУ ВПО "Московский институт государственного и корпоративного управления", 2014. – С. 22-31. – ISBN/ ISSN отсутствует
17. Астафьев, Д. А. Социальное партнерство: теория и практика: учебное пособие / Д. А. Астафьев, Е. В. Годовова; Оренбургский филиал ОУП ВО «АТиСО». – Оренбург, 2015. – 208 с. – ISBN/ ISSN отсутствует
18. Афанасьева, Г. Н. Причины роста занятости в теневой экономике / Г. Н. Афанасьева, Р. С. Костин // В сборнике: Проблемы социально-экономической устойчивости региона сборник статей XII Всероссийской научно-практической конференции. 2015. С. 11–13 – ISBN/ ISSN отсутствует
19. Ахунов, Р. Р. Трудовые ресурсы региона: демографические вызовы, межрегиональная конкуренция и оценка кадрового потенциала / Р. Р. Ахунов, А. В. Янгиров, А. Д. Мухаметова // Финансы Башкортостана. 2015. № 4 (066). С. 28–33 – ISBN/ ISSN отсутствует
20. Бабий, И. В. Изменение содержания труда рабочих в процессе эволюции производственных систем / И. В. Бабий // IDO SCIENCE № 1, 2011. — С.21–24 <http://elibrary.ru/item.asp?id=17068865> – ISBN/ ISSN отсутствует

21. Бабынина, Л. С. Формирование рыночной модели оплаты труда на российских предприятиях / Л. С. Бабынина // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. 2007. № 6. С. 55–64 – ISSN 2587-9251
22. Багирова, А. П. Параметры состояния социально-трудовой сферы общества как индикаторы роста прекаризации труда / А. П. Багирова, Э. В. Ильвес // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2016. Т.12 (345). С. 85–93 – ISSN 2073-2872
23. Балакина, Н. Н. Дифференциация заработной платы по Хабаровскому краю и регионам ДФО / Н. Н. Балакина, А. А. Уржумова // Вестник Хабаровской государственной академии экономики и права. 2012. № 6. С. 17–20 – ISSN 2311-9039
24. Балашов, Л. Е. Философия: учебник /Л. Е. Балашов — 2-я редакция, с изм. и доп. — М.: 2006 — с. 664 – ISBN/ ISSN отсутствует
25. Балынин, И. В. Формирование социально ориентированной бюджетной политики в Российской Федерации на региональном уровне / И. В. Балынин // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. – 2015. – № 20(380). – С. 28-37. – ISSN 2079-6714
26. Баранов, Ю. В. Региональный опыт формирования и регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда: монография / Ю. В. Баранов. — Омск: Изд-во ОмГТУ, 2013. — 240 с. – ISBN 978-5-8149-1520-7
27. Баранов, Ю. В. Совершенствование охраны труда с использованием экономических стимулов / Ю. В. Баранов // Омский научный вестник № 3. (119) — 2013. — <http://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-ohrany-truda-s-ispolzovaniem-ekonomicheskikh-stimulov> (дата обращения: 06.08.2015) — С. 62–64 – ISSN 1813-8225
28. Барделебен, Дж. Становление трудовых отношений в постсоветской России / Дж. Барделебен, Климова С., Ядов В. — М.: 2004 – 278 с. – ISBN 5-8291-0446-6
29. Барышникова, А. А. Условия становления конкуренции на российском

рынке труда / А. А. Барышникова // Вестник оренбургского государственного университета. — 2009, №9. — С. 26–30 - ISSN 1814-6457

30. Барышникова, О. О. Модернизация кадровой политики вуза: социальное партнерство при разработке комплекса мер, направленных на омоложение кадров / О. О. Барышникова // Известия высших учебных заведений. Машиностроение. 2013. № 12. С. 86–89 – ISSN 2071-5323

31. Бачинин, В. А. Социология. Академический курс / В. А. Бачинин. — СПб.: Изд.-во Р. Асланов «Юридический центр Пресс», 2004. — 869 с. – ISBN 5-94201-357-8

32. Беглов, А. Д. Система управления производством продукции АПК в казачьих сообществах: факторы инновационной инфраструктуры / А. Д. Беглов. - Москва: Финансы и статистика, 2011. – 90 с – ISBN 978-5-279-03521-2

33. Беккер, Г.С Человеческое поведение: экономический подход: Пер. с англ./ С. Г. Беккер // [Сост., науч. ред. пер., авт. послесл. Р. И. Капелюшников]. — Москва: ГУ ВШЭ, 2003. - 670 с. – ISBN 5759801732

34. Белов, Е. А. Некоторые особенности неформальной занятости населения в структуре теневого рынка труда / Е. А. Белов // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. 2010. № 6. С. 451–455 – ISBN/ ISSN отсутствует

35. Белов, Е. А. Феномен теневой занятости населения в контексте некоторых научных подходов / Е. А. Белов // Вестник Казанского юридического института МВД России. 2010. № 1. С. 101–108 – ISSN 2227-1171

36. Белокрылов, А. А. Рынок труда региона и его институциональная организация / А. А. Белокрылов, О. С. Белокрылова, В. В. Вольчик и др. — Ростов н/Д.: Изд-во РГУ, 2003. – 203 с. – ISBN 5-9275-0020-X

37. Белоусов, В. И. Производительность труда, качество персонала и конкурентоспособность / В. И. Белоусов, А. В. Белоусов // Проблемы конкурентоспособности в современной экономике. — 2010. № 3 (35). С. 106–109 – ISSN: 1818-3395

38. Беляева, В. И. Оппортунизм в структуре социально-трудовых отношений. Монография / коллектив авторов под ред. В. И. Беляева, А. Н. Мельникова, Р. А. Самсонова. Барнаул: ИП Колмогорова И.А. (Изд-во «Концепт») 2015. – 236 с. – ISBN 978-5-91556-221-8
39. Бердникова, Л. Ф. Социально-экономическое содержание текучести кадров в современных условиях труда / Л. Ф. Бердникова, Г. М. Ситникова. Карельский научный журнал. 2018. Т.7. № 1 (22). С. 95–97 – ISSN 2311-0104
40. Бережнов, А. А. Комиссии по трудовым спорам: практика правоприменения / А. А. Бережнов // Законы России: опыт, анализ, практика. 2012. № 10. С. 41 – 46 – ISSN 1992-8041
41. Блауг, М. Экономическая мысль в ретроспективе / пер. с англ. М. Блауг. — 4-е изд. — М.: «Дело ЛТД», 1994. — 720 с. — ISBN 5-86461-151-4
42. Бобков, В. Н. Критерии, вероятность и степень неустойчивости занятости с учетом особенностей российского рынка труда / В. Н. Бобков, В. Г. Квачев, Н. В. Локтюхина, М. Риччери // Экономика региона. – 2017. – Т. 13. – № 3. – С. 672-683. – ISSN 2072-6414
43. Бобков, В. Н. Науковедческий анализ Российской теории неустойчивой занятости / В. Н. Бобков, Н. В. Локтюхина, В. Г. Квачев // Уровень жизни населения регионов России. – 2017. – № 4(206). – С. 9-18 – ISSN 1999-9836
44. Бобков, В. Н. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения / В. Н. Бобков, В. Г. Квачев, И. Б. Колмаков [и др.]. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью "Издательство "КноРус", 2018. – 342 с. – ISBN 978-5-406-06941-7
45. Бобков, В. Н. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения: научная монография / коллектив авторов; гл. науч. ред. В. Н. Бобков; редкол: И. В. Новикова (зам. гл. ред.), В. Г. Квачев, И. Б. Колмаков, Н. В. Локтюхина, Н. Л. Лютов, Ю. Г. Одегов, Е. В. Одинцова, В. В. Павлова, И. А. Шичкин. — Москва: КНОРУС, 2018. – 342 с. – ISBN 978-5-406-06941-7

46. Бобков, В. Н. Неустойчивая занятость: экономико-социологический генезис понятия / В. Н. Бобков, В. Г. Квачев, Н. В. Локтюхина // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2016. – № 4. – С. 81-86 – ISSN 1814-2966
47. Бобков, В. Н. О направлениях социально-экономической политики в связи с развитием нестандартных форм занятости в Российской Федерации / В. Н. Бобков, Н. В. Локтюхина // Уровень жизни населения регионов России. – 2020. – Т. 16. – № 1. – С. 21-32. – ISSN 1999-9836
48. Бобков, В. Н. Повышенные риски неустойчивой занятости для отдельных групп населения / В. Н. Бобков, Н. В. Локтюхина, В. Г. Квачев, Е. В. Одинцова // Уровень жизни населения регионов России. – 2017. – № 4(206). – С. 36-44 – ISSN 1999-9836
49. Бобков, В. Н. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения / В. Н. Бобков, В. Г. Квачев, И. Б. Колмаков [и др.]. – Москва: Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, 2018. – 80 с. – ISSN 1561-7785
50. Болдырев, В. А. Заемный труд как российский экономико-правовой феномен / В. А. Болдырев // Право и экономика. – 2015. – № 10(332). – С. 60-66. – ISSN 0869-7671
51. Бондаренко, И. А. О гибкости рынка труда и безработице в экономике России / И. А. Бондаренко, О. А. Асланова // Вестник Екатеринбургского института. – 2019. – № 1(45). – С. 12-18 – ISSN 1997-6968
52. Борисова, А. А. Результативность конкуренции выпускников на рынке труда: измерение связи между типом трудоустройства и уровнем конкурентоспособности / А. А. Борисов, А. Ю. Тимофеева // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2015. № 4 (32). — С.102–117 – ISSN 1998-8648
53. Бреслов, Л. Б. Человеческий капитал: организация и эффективность накопления в условиях формирования рынка труда. / Л. Б. Бреслов, Б. С. Лисовик, И. Е. Ломова — СПб., 2002. — 128 с. – ISBN 5-88770-043-2

54. Будович, Ю. И. Неформальная занятость в России как отражение социально-экономической ситуации в стране / Ю. И. Будович // Журнал «Теоретическая экономика» №3, 2014 – URL: https://www.ystu.ru/3_%2821%29_2014.pdf – eISSN 2221-3260
55. Бураков, В. И. Логистический подход в повышении конкурентоспособности предприятия в производственно-коммерческой деятельности // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права) (электронный журнал). 2011 № 5 – URL: <http://www.eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=9708> – ISSN 2072-0904
56. Бурджалов, Ф. Э. Рынок труда: реакция на кризис (по материалам зарубежных стран) / Ф. Э. Бурджалов, Н. В. Гоффе, И. В. Гришин, Н. П. Иванов, Г. А. Монусова, И. П. Цапенко. — М.: МЭМО РАН, 2011. — 185 с. – ISBN 978-5-9535-0319-8
57. Быкова, О. Н. Борьба с недобросовестной конкуренцией как стимулирующий фактор развития промышленности и предпринимательства / О. Н. Быкова, В. М. Репникова // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2019. – № 7. – С. 66-72 – ISSN 2074-8728
58. Быкова, О. Н. О подготовке специалистов для современного рынка труда / О. Н. Быкова, А. П. Гарнов, А. А. Шпилева // Вестник Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. – 2020. – Т. 17. – № 2(110). – С. 42-50. – ISSN 2413-2829
59. Быкова, О. Н. Особенности недобросовестной конкуренции в медиасфере / О. Н. Быкова, М. О. Ольховская, Д. Н. Рябушева // Научные исследования и разработки. Экономика фирмы. – 2018. – Т. 7. – № 3. – С. 44-50. – eISSN 2587-6287
60. Быкова, О. Н. Особенности недобросовестной конкуренции в Российской Федерации и за рубежом / О. Н. Быкова, М. О. Ольховская, А. А. Сысоева // Научные исследования и разработки. Экономика фирмы. – 2017. – Т. 6. – № 1. – С. 6-12 – eISSN 2587-6287

61. Былков, В. Г. Рынок труда и развитие занятости населения: учеб. пособие / В. Г. Былков. – Иркутск: Изд-во БГУ, 2017. – 248 с. – ISBN 978-5-7253-2945-2
62. Важенина, И. С. Конкурентное сотрудничество территорий в современном экономическом пространстве / И. С. Важенина, С. Г. Важенин // Экономика региона. – 2020. – Т. 16. – № 2. – С. 406-419. – ISSN 2072-6414
63. Важенина, И. С. Феномен конкуренции за репутацию / И. С. Важенина, С. Г. Важенин, В. Е. Ющук // Труды IX Всероссийского симпозиума по экономической теории, Екатеринбург, 10–11 ноября 2020 года / Сборник докладов секционных заседаний. – Екатеринбург: Институт экономики Уральского отделения РАН, 2020. – С. 16-17 – ISBN/ISSN отсутствует
64. Валентинер, С. Векторный анализ /С. Валентинер / авторизированный перевод с последнего немецкого издания Инж. А.А. Пономарева — Берлин-Рига, изд-во «Наука и жизнь», 1923 —137 с. – ISBN/ISSN отсутствует
65. Вартанова, М. Л. Рынок труда в странах Евразийского экономического союза в период макроэкономической неопределенности // III Всероссийский демографический форум с международным участием: материалы форума (Москва, 3–4 декабря 2021 г.) / Отв. ред. Т. К. Ростовская; ФНИСЦ РАН. – М.: ФНИСЦ РАН, 2021. С. 212-217 – ISBN/ISSN отсутствует
66. Васильева, А. В. Конкуренция за трудовые ресурсы: потери Амурской области / А. В. Васильева // Статистика и Экономика. – 2017. – № 4. – С. 65-72. – ISSN 2500-3925
67. Васильева, А. В. Конкуренция регионов: борьба за трудовые ресурсы / А. В. Васильева // Практический маркетинг. – 2013. – № 9(199). – С. 21-26. – ISSN 2071-3762
68. Васильева, Н. В. Государственное регулирование региональных рынков: учебное пособие / Н. В. Васильева. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2018. – 94 с. – ISBN 978-5-7310-4322-9
69. Васяйчева, В. А. Рынок труда и трудовая миграция: учеб. пособие / В. А. Васяйчева, Д. Г. Слатов. — Самара: Изд-во Самарского университета, 2018. – 96

с. – ISBN 978-5-7883-1326-9

70. Ваховский, В. В. К вопросу формирования конкурентоспособности трудовых ресурсов на рынке труда / В. В. Ваховский // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева. – 2013. – № 1 (27). – С. 189–195 – ISSN 2076-7919

71. Верховин, В. И. Экономическая социология: учеб. пособ. для вузов / под ред. В. И. Верховина. — М.: Академический проект; Фонд «Мира», 2006 — 736 с. – ISBN 978-5-98227-609-4

72. Винокурова, М. В. Конкурентные преимущества региона // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права) (электронный журнал). 2011 № 4 –URL: <http://www.eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=13894> – ISSN 2072-0904

73. Вишневская, Н. Т. В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда / Н. Т. Вишневская, В. Е. Гимпельсон, А. А. Зудина [и др.]; под редакцией В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова. – Москва: Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики", 2014. – 535 с. – ISBN 978-5-7598-1090-2. – ISBN 978-5-7598-1090-2

74. Внутских, А. Ю. Общественная конкуренция: история представлений и современность / А. Ю. Внутских // Личность. Культура. Общество. — 2006, №4. — С. 272–289 – ISSN 1606-951X

75. Волгин, Н. А. Социальная политика: Учебник / Под общ. Ред. Н. А. Волгина. — М.: Изд-во РАГС, 2008. – 404 с. – ISBN 978-5-7729-0330-8.

76. Волков, Ю. Е. Социология труда: учебное пособие / Ю. Е. Волков – Москва: Акад. труда и социальных отношений, 2009. – 534 с. – ISBN 978-5-93441-203-7

77. Волков, Ю. Е. Социология: учебное пособие для магистрантов / Ю. Е. Волков. - Москва: Дашков И К°, 2014. - 397 с.; ISBN 978-5-394-01793-3

78. Волковицкая, Г. А. Управление трудовым поведением на основе концепции социального обмена / Г. А. Волковицкая // Вестник ВГУ. Серия: экономика и управление. № 2, 2012, С. 119-126 – ISSN 1814-2966

79. Воловская, Н. М. Динамика теневой оплаты труда (по данным мониторинга в Новосибирской области) / Н. М. Воловская, Л. К. Плюснина, А. В. Русина, Е. В. Черникова // Социологические исследования. – 2016. – № 7(387). – С. 30-40. – ISSN 0132-1625
80. Волоконская, Н. М. Динамика теневой оплаты труда (по данным мониторинга в новосибирской области) / Н. М. Волоконская, Л. К. Плюснина, А. В. Русина и др. / Социологические исследования. 2016. № 7 (387). С. 30–40 – ISSN 0132-1625
81. Вотинцев, Р. В. Теневая экономика в сфере внешнеэкономической деятельности: финансовый аспект / Р. В. Вотинцев, С. В. Ярославцева // Азиатско-тихоокеанский регион: экономика, политика, право. – 2008. – Т. 10, № 1. – С. 83-97. – ISSN 1813-3274
82. Вукович, Г. Г. Активизация деятельности международной организации труда на рынке труда в РФ в условиях импорт замещения / Г. Г. Вукович, Л. И. Задорожная // Новые технологии. — 2016. № 3. С. 68–71 – ISSN 2072-0920
83. Вукович, Г. Г. Рынок труда: учебное пособие / Г. Г. Вукович, И. В. Гелета. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2013. - 238 с. – ISBN 978-5-222-21051-2
84. Габалова, Е. Б. Влияние пандемии COVID-19 на российский рынок труда / Е. Б. Габалова И.Э. Гергиев // Modern Science. – 2021. – № 1-2. – С. 38-41 – ISSN 2414-9918
85. Гага, В. А. Экономика и социология труда (социально-трудовые отношения): учебное пособие / В. А. Гага, М. С. Каз, Е. В. Миллер и др; под общ. ред. В.А. Гаги. — Томск: Изд-во Томского гос. ун-т, 2009 – 517 с. – ISBN 5-94621-292-3
86. Гага, В. А. Экономика и социология труда: (социально-трудовые отношения) / В. А. Гага — Томск: Изд-во Томский госуниверситет, 2008 – 340 с. – ISBN 5-94692-879-1
87. Гагарина, Г. Ю. Конкурентоспособность региона: Учебно-практическое пособие / Г. Ю. Гагарина, В. В. Безпалов, Н. А. Волобуев [и др.]. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью "Издательство "КноРус", 2021. – 248

с. – (Бакалавриат и магистратура). – ISBN 978-5-406-05632-5

88. Гагарина, Г. Ю. Прогнозирование социально-экономического развития российских регионов / Г. Ю. Гагарина, Е. И. Дзюба, Р. В. Губарев, Ф. С. Файзуллин // Экономика региона. – 2017. – Т. 13. – № 4. – С. 1080-1094. – ISSN 2072-6414

89. Гагарина, Г. Ю. Прогнозирование уровня конкурентоспособности региона с учетом фактора кластеризации экономики / Г. Ю. Гагарина, В. Н. Чайников, Л. Н. Чайникова // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2016. – № 10(92). – С. 32 – ISSN 1999-4516

90. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов / Б. М. Генкин. — 5-е изд., доп. — М.: Норма, 2005. — 416 с. – ISBN 5-89123-779-2

91. Генкин, Б. М. Экономик и социология труда: учеб. для вузов / Б. М. Генкин. — 7-е изд., доп. — М.: Норма, 2007. — 448 с. – ISBN 978-5-468-00061-8

92. Гильтман, М. А. Оценка влияния некоторых факторов на величину спроса и предложения труда в субъектах Российской Федерации / М. А. Гильтман // Вестник Пермского университета. Серия: Экономика. – 2014. – № 4(23). – С. 68-72 – ISSN 1994-9960

93. Гильтман, М. А. Эластичность занятости на региональных рынках труда в России / М. А. Гильтман, А. А. Вотякова // Вестник Пермского университета. Серия: Экономика. – 2015. – № 4(27). – С. 103-112 – ISSN 1994-9960

94. Гимпельсон, В. Е. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова. - Москва: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007. - 575 с. – ISBN 978-5-7598-0551-9

95. Гимпельсон, В.Е. Спрос на труд и квалификацию в промышленности: между дефицитом и избытком / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников, А. Л. Лукьянова / Экономический журнал Высшей школы экономики. 2007. Т. 11. № 2. С. 163–199 – ISSN 1813-8691

96. Гипельсон, В. Е. Дефицит квалификации и навыков на рынке труда: недостаток предложения, ограничения спроса или ложные сигналы работодателей? / В. Е. Гимпельсон. – Москва: ГУ ВШЭ, 2004. – 34 с. – ISBN/ISSN отсутствует

97. Гладков, Н. Вознаграждение за труд (тарифная ставка, оклад) в системе

оплаты труда / Н. Гладков // Кадровик. – 2013. – № 7. – С. 38-44. – ISSN 2074-0107

98. Глазьев, С. Ю. О формировании человеческого капитала на разных этапах социально-экономического развития / С. Ю. Глазьев, А. С. Воронов, Л. С. Леонтьева [и др.] // Государственное управление. Электронный вестник. – 2020. – № 82. – С. 140-170. – ISSN 2070-1381

99. Гневашева, В. А. Глобальные тенденции трансформации рынка труда / В. А. Гневашева // Alma Mater (Вестник высшей школы). – 2020. – № 11. – С. 84-91. – ISSN 1026-955X

100. Гневашева, В. А. Механизмы модернизации труда и занятости / В. А. Гневашева // II Всероссийский демографический форум с международным участием: Материалы форума, Москва, 04–05 декабря 2020 года. – Москва: Объединенная редакция, 2020. – С. 176-178. – ISBN 978-5-93856-285-1

101. Гневашева, В. А. Современные особенности рынка труда: предпосылки государственного регулирования / В. А. Гневашева // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2020. Том 10. № 6 (1). С. 139-149. – ISSN 2222-9167

102. Гневашева, В. А. Структурная инфляция как провал современного рынка труда / В. А. Гневашева // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2020. – № 7-2. – С. 28-33. – ISSN 1818-4057

103. Гнеденко, Б. В. Курс теории вероятностей: Учебник / Б. В. Гнеденко. — изд. 8-е, испр. и доп. — М.: Единториал УРСС, 2005. — 448 с. – ISBN 5-354-01091-8

104. Гордячкова, О. В. Кластерный анализ привлечения иностранных инвестиций российскими регионами / О. В. Гордячкова // Российское предпринимательство. – 2013. – № 3(225). – С. 116-121. – ISSN 1994-6937

105. Государственная конкурентная политика и стимулирование конкуренции в Российской Федерации / Материалы Всероссийской научно-практической конференции (Москва, 10 апреля 2007 г.) — М., Научный эксперт, 2007. — 344 с. – ISBN/ISSN отсутствует

106. Григорова, Я. В. Трансформация труда и новые формы эксплуатации творческой деятельности / Я. В. Григорова // Личность. Культура. Общество. 2012.

Т.14. № 3 (73-74). С. 204–208 – ISSN 1606-951X

107. Гринкевич, Л. С. Эксплуатация в современном обществе (содержание, измерение, тенденции, пути блокирования) / Л. С. Гринкевич — Томск: Изд-во НТЛ, 2005. – 248 с. – ISBN: 5-89503-274-5

108. Гуничев, П. В. Теневая экономика и скрытая занятость в странах западной Европы / П. В. Гуничев, Э. К. Хижный // Россия и современный мир. 2010. № 2 (67). С. 99–112 – ISSN 1726-5223

109. Гусаров, В. М. Статистика: учеб. Пособие для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям / В. М. Гусаров, Е. И. Кузнецова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. — 479 с. – ISBN 5-238-00206-8

110. Гусейнов, Р. М. История экономических учений: учебник / под общ. ред. Ю. В. Горбачевой / Р. М. Гусейников, Ю. В. Горбачевой, В. М. Рябцева — М.: ИНФРА-М, Новосибирск: Сибирское соглашение, 2000. — 153 с. ISBN 5-16-000413-0

111. Данилин, Г. А. Элементы теории вероятностей с EXCEL. Практикум для студентов всех специальностей МГУЛа / Г. А. Данилин, В. М. Курзина, О. М. Полещук. — М.: МГУП, 2004. — 87 с. – ISBN/ISSN отсутствует

112. Данкер, К. А. Конкурентоспособность рабочей силы России / К. А. Данкер // Региональная экономика и управление (электронный научный журнал). 2013 № 4 (36) – URL: <https://eee-region.ru/article/3602> – ISSN 1999-2645

113. Дебарделен, Дж. Становление трудовых отношений в постсоветской России / Дж. ДеБарделебен, С. Климова, В. Ядов. – Москва: Ун. Калгари Горбачев-Фонд, 2004. – 278 с. – ISBN 5-8291-0446-6

114. Денисенко, М. Готовы ли российские безработные ехать за работой? / М. Денисенко, Л. Карачурина, Н. Мкртчян // Миграция в России 2000-2012. Хрестоматия в 3-х томах. Москва, 2013. С. 614-637 – ISBN 978-5-91891-075-7

115. Денисенко, М Рынок труда: до кризиса и в кризис / М. Денисенко, Л. Карачурина, Н. Мкртчян / Демоскоп Weekly: электронный журнал, 2010. № 445–446 // – URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2010/0445/print.php> – ISSN 1726-2887

116. Денисова, А. Л. правление конкурентоспособностью промышленного предприятия: аспекты качества / А. Л. Денисова, Т. М. Уляхин // под науч. ред. А. Л. Денисовой. – Тамбов: Изд-во ТГТУ, 2006. – 118 с.– ISBN 5-8265-0495-1

117. Дмитриева, Н. И. Социально-трудовая мобильность российских специалистов и ее особенности в условиях глобального экономического кризиса / Н.И. Дмитриева // Вестник Южно-Российского государственного технического университета (Новочеркасского политехнического института). Серия: Социально-экономические науки. — 2008. — № 3. — С. 39–44 – ISSN 2075-2067

118. Дорофеева, В. В. Анализ теоретико-методологических подходов к трактовке понятия «конкурентоспособность» и ее оценки // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права) (электронный журнал). 2011 № 4 – URL: <http://www.eizvestia.isea.ru/reader/search.aspx> – ISSN 2072-0904

119. Дружилов, С. А. Демографическая «яма» в России и грядущая безработица преподавателей вузов / С. А. Дружилов // Научно-практический журнал «Современные научные исследования и инновации» – URL: <http://web.snauka.ru/issues/2011/11/5325> – ISSN 1561-2465

120. Дубовик, А. К. Рынок труда: учебно-методическое пособие / А. К. Дубовик. – Минск: БНТУ, 2017. – 109 с. – ISBN 978-5-9795-1378-2

121. Дубовицкая, К. А. Внешняя миграция как фактор динамики конкуренции на рынке труда в РФ / К. А. Дубовицкая, В. А. Гордеев // Теоретическая экономика. 2014. № 3 (21). С. 78–89 – ISSN 2221-3260

122. Дубровская, Е. Н. Историко-экономические особенности развития процесса воспроизводства рабочей силы / Е. Н. Дубровская // Вестник СурГУ. 2017. №2(16). С. 37–47 – ISSN 2312-3419

123. Дубровская, Е. Н. Особенности воспроизводства рабочей силы в современной экономической системе России / Е. Н. Дубровская // Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Челябинск, 2012. — 26 с. – ISBN/ISSN отсутствует

124. Дудник, А. В. Мониторинг социально-трудовой сферы сельских территорий / А. В. Дудник // Агропродовольственная политика России. 2017. № 2 (62). С. 71–73 – ISSN 2227-0280
125. Дятлов, С. А. Основы теории человеческого капитала. / С. А. Дятлов — СПб., 1994. – С. 113 – ISBN 5-7310-0358-0
126. Елецкий, Н. Д. Переход к глобально-информационному способу производства и модификация общей экономической теории / Н. Д. Елецкий // Мировая экономика и международные отношения. — 2008, №2. — С. 22-29 – ISSN 0131-2227
127. Ельмеев, В. Я. Социальная экономия труда: общие основы политической экономии / В. Я. Ельмеев — СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2007. — 575 с. — ISBN 978-5-288-04337-6
128. Енина, Д. В. Социально-трудовая сфера села Амурской области: проблемы и особенности развития / Д. В. Енина // Научное обеспечение агропромышленного комплекса : Сборник статей по материалам X Всероссийской конференции молодых ученых, посвященной 120-летию И. С. Косенко, Краснодар, 26–30 ноября 2016 года / Отв. за вып. А. Г. Кощев. – Краснодар: Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина, 2017. – С. 925-926. – ISBN: 978-5-00097-212-0
129. Ермолаева, С. Г. Рынок труда: учебное пособие / С. Г. Ермолаева. — Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2015. — 107 с. – ISBN 978-5-7996-1393-8
130. Ермолаева, С. Г. Рынок труда: учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению подготовки 080400 "Управление персоналом" / С. Г. Ермолаева; М-во образования и науки Российской Федерации, Уральский федеральный ун-т им. первого Президента России Б. Н. Ельцина, Ин-т гуманитарных наук и искусств. - Екатеринбург: Изд-во Уральского ун-та, 2015. – 107 с. – ISBN 978-5-7996-1393-8
131. Ерохина, К. С. Социальная мобильность ученых в России XXI век / К. С. Ерохина // Социологические исследования. —2008. —№ 9. — С.-4–19 – ISSN 0132-1625

132. Ефимов, В. И. Эволюция содержания труда в процессе экономического развития общества / В. И. Ефимов, О. В. Мраморнова // Вестник Саратовского государственного технического университета. 2009. Т. 3. № 1 (40). С. 145–153 – ISSN 1999-8341

133. Ефимова, М. Р. Практикум по общей теории статистики: Учеб. пособие для студентов экон. специальностей вузов / М. Р. Ефимова, О. И. Ганченко, Е. В. Петрова. - Москва: Финансы и статистика, 2000. - 277 с. ISBN 5-279-02011-7

134. Журавлева, Г. П. Экономика: учебник / Г. П. Журавлева. - Москва: Экономист, 2005 (ОАО Можайский полигр. комб.). – 574 с. – ISBN 5-98118-130-3

135. Журавлева, М. А. Обоснование возможности использования методов современного менеджмента для обеспечения безопасных условий труда / М. А. Журавлева // Интернет-журнал «Науковедение» Выпуск 5 (24), сентябрь–октябрь 2014. — <http://cyberleninka.ru/article/n/obosnovanie-vozmozhnosti-ispolzovaniya-metodov-sovremennogo-menedzhmenta-dlya-obespecheniya-bezopasnyh-usloviy-truda> (дата обращения: 06.08.2015) — С. 1-8 – ISSN 2223-5167

136. Забелина, О. В. Особенности неформальной занятости в России и возможности ее снижения в Москве / О. В. Забелина, Н. В. Локтюхина, Д. В. Мартынов // Подъем экономики регионов - стратегический приоритет для России: Материалы VI международной научной конференции, Москва, 20 мая 2016 года / Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. – Москва: Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, 2016. – С. 101-115 – ISBN 978-5-7307-1132-7

137. Засядко, А. А. Решебник. Теория вероятностей, математическая статистика и случайные процессы. Решебник / А. А. Засядко, А. В. Петров. — Иркутск, Изд-во Иркутского госуд. технич. унив-та, 2003. – 56 с. – ISBN/ISSN отсутствует

138. Захаров, П. Н. Актуальные вопросы кадрового обеспечения образовательных организаций региона / П. Н. Захаров, Т. В. Григорьева // Вестник Владимирского государственного университета имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых. Серия: Экономические науки. 2017. № 1 (11). С. 33-36 – ISBN/ISSN отсутствует

139. Здравоохранение в России. 2005: Стат. сб. / Росстат. — М., 2006. — 390 с. — ISBN 5-89476-192-1
140. Здравоохранение в России. 2015: Стат. сб. / Росстат. — М., 2015. — 174 с. — ISBN 978-5-89476-413-9
141. Землятрухина, С. Г. Государство как субъект воспроизводства человеческих ресурсов на мегауровне / С. Г. Землятрухина // Актуальные проблемы социально-гуманитарных наук и образования: сущность, концепции, перспективы. Материалы VII Международной научной практической конференции. 2019. С. 919–924 — ISBN 978-5-91879-956-7
142. Земсков, В. Н. Заключение, спецпоселенцы, ссыльные и высланные / В.Н. Земсков // История СССР. 1991. № 5; Рассказов Л.П. Карательные органы в процессе формирования и функционирования административно-командной системы в советском государстве (1917–1941 годов). Уфа, 1994. С. 273–274 — ISBN/ISSN отсутствует
143. Зинченко, Г. П. Социальное партнерство: Учебник / Г. П. Зинченко, И. И. Рогов. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°»; Академцентр, 2009. — 222 с. — ISBN 978-5-394-00195-6
144. Зинчук, Г. М. Концептуальные основы формирования и развития конкурентного потенциала аграрных территорий / Г. М. Зинчук, А. С. Макекадырова // Вестник Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. — 2017. — № 4(94). — С. 138-143— ISSN 2413-2829
145. Зинчук, Г. М. Оценка конкурентного потенциала аграрных территорий / Г. М. Зинчук, А. С. Макекадырова, К. М. Касаикина, И. М. Правкин // Научные исследования и разработки. Экономика. — 2016. — Т. 4. — № 5. — С. 48-53 — ISSN 2587-9111
146. Золотов, А. В. Рост реальной заработной платы и повышение конкурентоспособности экономики / А. В. Золотов // Уровень жизни населения регионов России. 2010. №5 (147). С. 98–104 — ISSN: 1999-9836
147. Зомбарт, В. Буржуа: Этюды по истории духовного развития современного экономического человека / пер. с нем. изд. подгот. Ю. Н. Давыдов, В. В. Сапов.

— М.: Наука, 1994. 443 с. – ISBN 5-02-013444-9

148. Иванова, А. А. Трудовая мобильность в переходной экономике как объект социологического анализа / А. А. Иванова // автореферат дис. канд. социол. наук. — М., 2005. — 25 с. – ISBN/ISSN отсутствует

149. Иванова, Т. Б. Рынок труда в России.: учеб. пособие / Т. Б. Иванова, А. А. Козлов, В. Б. Алексеенко. – М.: РУДН, 2011. – 222 с. – ISBN 978-5-209-03605-0

150. Иванова, Т. Ю. Теория организации: учебник / Т. Ю. Иванова, В. И. Приходько. — М.: КНОРУС, 2006. — 384 с. – ISBN 5-94723-715-6

151. Иванова, Т. Н. Социально-трудовая мобильность молодежи сквозь призму трудовых отношений / Т. Н. Иванова // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: педагогика, психология. — 2015. — № 2(21). — С. 59–63 – ISSN 2221-5662

152. Иванова, Т. Б. Рынок труда в России: учебное пособие / Т. Б. Иванова, А. А. Козлов, В. Б. Алексеенко. - Москва: Российский ун-т дружбы народов, 2011. – 221 с. – ISBN 978-5-209-03605-0

153. Ивченко, М. С. Минимальная оплата труда: справедлив ли ее размер / М. С. Ивченко // Российское право: образование, практика, наука. 2017. № 3 (99). С. 33–36 – ISSN 2410-2709

154. Ильинский, И. В. Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве. / И. В. Ильинский — СПб., 1996. — С. 163 – ISBN 5-7310-0556-7

155. Исаков, К. И. Особенности функционирования рынка труда и воздействие на него структурных изменений в экономике / К. И. Исаков, Л. С. Крыжанова, Л. А. Субачева, К. М. Мечукаева. Бишкек: Изд-во КРСУ, 2016. 100 с. – ISBN/ISSN отсутствует

156. Казимирчук, В. П. Концепция стабильности закона. / В. П. Казимирчук, С. В. Поленна, Н. В. Варламова и др. — М.: «Проспект», 2000. — 176 с. – ISBN 5-8369-0094-9

157. Какушкина, М. А. Рынок труда и мобильность рабочей силы / М. А.

Какушкина, Н. В. Дементьева // Глобальные проблемы модернизации национальной экономики. Материалы III Международной научно-практической конференции (заочной). Тамбов. — 2014. — С.130–139 – ISBN: 978-5-4343-0535-8

158. Калманбетова, Г. Т. Теневая занятость как проявление теневой экономики / Г. Т. Калманбетова // Вестник Кыргызско-Российского славянского университета. 2015. Т. 15. № 8. С. 69–72 – ISSN 1694-500X

159. Каменецкий, В. А. Социально-трудовая сфера в условиях трансформации российской экономики: автореферат дис. ... доктора экономических наук: 08.00.01 / В.А. Каменецкий. –М., 2003 – 53 с. – ISBN/ISSN отсутствует

160. Камышникова, И. В. Специальная оценка условий труда как инструмент совершенствования условий и охраны труда / И. В. Камышникова // Труды БрГУ. Серия: Естественные и инженерные науки. 2014. Т.1. — С. 389–394 – ISBN/ISSN отсутствует

161. Капелюшников, Р. И. Конец российской модели рынка труда? / Р. И. Капелюшников // Препринт WP3/2009/06. — М.: Изд. дом Государственного университета — Высшей школы экономики. — 2009 — 80 с. – ISBN/ISSN отсутствует

162. Капелюшников, Р. И. Российский рынок труда: парадоксы посткризисного развития / Р. И. Капелюшников, А. Ю. Ощепков // Вопросы экономики, 2014, №07. М.: Издательство НП «Редакция журнала «Вопросы экономики»», 2014. – 160 с. С.66-92 – ISSN 0042-8736

163. Капелюшников, Р. И. Трансформация человеческого капитала в российском обществе: (на базе "Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения") / Р. И. Капелюшников, А. Л. Лукьянова – Москва: Фонд "Либеральная миссия", 2010. – 191 с. – <http://demoscope.ru/weekly/knigi/issledovanie/pdf/otchet.pdf> – ISBN 978-5-903135-16-5

164. Капелюшников, Р. И. Экономический подход Гэри Беккера к человеческому поведению / Р. И. Капелюшников // Экономика, политика, идеология. — 1993. — № 11. — С. 18 – ISBN/ISSN отсутствует

165. Капелюшников, Р. И. Стабильная занятость, невысокая безработица / Р. И. Капелюшников / Демоскоп Weekly: электронный журнал, 2009. № 395–396 //

– URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2009/0395/tema02.php> – ISSN 1726-2887

166. Кара, А. Н. Организационно-экономический механизм управления конкурентоспособностью рабочей силы на рынке труда региона: Монография / А. Н. Кара. — Москва: ООО «Издательство Спутник +», 2011. — 229 с. — ISBN 978-5-9973-1597-9

167. Караванова, Л. Ж. Психология: учеб. пособие для бакалавров / Л. Ж. Караванова. — М.: Издательская торговая корпорация «Дашков и К», 2014. — 264 с. — ISBN 978-5-394-02247-0

168. Кардашова, И. Б. Основы теории национальной безопасности: Учебник / И. Б. Кардашова. — 1-е изд.. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 303 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05903-8

169. Карпенко, Е. З. Обеспечение качества персонала в условиях цифровизации экономики / Е. З. Карпенко, Е. В. Красавина // Инновационные научные исследования: теория, методология, практика : сборник статей XIII Международной научно-практической конференции : в 2 ч., Пенза, 20 марта 2018 года. — Пенза: "Наука и Просвещение" (ИП Гуляев Г.Ю.), 2018. — С. 95-97 — ISBN 978-5-907046-80-1

170. Карташова, Л. В. Распространение гибких и нестандартных форм занятости в условиях цифровизации экономики / Л. В. Карташова // Цифровая экономика: тенденции и перспективы развития: Сборник тезисов докладов национальной научно-практической конференции: в двух томах, Москва, 22–23 октября 2020 года. — Москва: Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, 2020. — С. 200-203 — ISBN: 978-5-7307-1717-6

171. Карташова, Л. В. Современные тенденции развития бизнес-образования в России / Л. В. Карташова, А. В. Петровская // Вестник Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. — 2017. — № 5(95). — С. 21-29. — ISSN 2413-2829

172. Карташова, Л. В. Удовлетворенность зарплатой сотрудников в управлении персоналом / Л. В. Карташова, Ю. Му // Инновационное развитие науки и

образования: сборник статей VI Международной научно-практической конференции. В 2 ч., Пенза, 12 июня 2019 года. – Пенза: "Наука и Просвещение" (ИП Гуляев Г.Ю.), 2019. – С. 49-54 – ISBN: 978-5-00159-018-7

173. Кибанов, А. Я. Управление персоналом: теория и практика. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала: учебно-практическое пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям «Управление персоналом» и «Менеджмент организации» / А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова; под редакцией доктора экономических наук, профессора А. Я. Кибанова; Государственный университет управления. - Москва: Проспект, 2017. – 62 с. – ISBN 978-5-392-23885-9

174. Козина, И. М. Забастовка в современной России / И. М. Козина // Социологические исследования. 1997. № 4. С. 55–64 – ISSN 0132-1625

175. Козырев, В. М. Узловые вопросы народонаселения в современной России Ч.1 / В. М. Козырев // Вестник РМАТ, 2015. №4. С. 26–34 – ISSN 2224-6789

176. Козырев, В. М. Узловые проблемы воспроизводства рабочей силы в современной России Ч.1 / В. М. Козырев // Вестник РМАТ, 2016. №4. С. 27–37 – ISSN 2224-6789

177. Козырев, В. М. Основы современной экономики: учебник по специальности "Менеджмент организации" / В. М. Козырев. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва: Финансы и статистика, 2009. – 542 с. – ISBN 978-5-279-03181-8

178. Коленникова, О. А. Обеспечение приоритетных производств качественными трудовыми ресурсами: проблемы дефицита и набора кадров / О. А. Коленникова // Народонаселение. 2017. № 3 (77). С. 90–103 – ISSN 1561-7785

179. Коленникова, О. А. Современный рынок труда: требования к качеству рабочей силы возрастают / О. А. Колестникова, А.М. Донецкий // Вестник Воронежского института высоких технологий. — 2017. № 4 (23). С. 183–187 – ISSN 1994-1730

180. Колесникова, О. А. Управление трудовыми ресурсами: учебник по специальности "Управление персоналом" / О. А. Колесникова, А. М. Донецкий, О. А.

Зайцева; Автономная образовательная некоммерческая орг. высш. проф. образования "Ин-т менеджмента, маркетинга и финансов". - Воронеж: ИММиФ, 2008. – 295 с. – ISBN 5-901932-52-8

181. Колмакова, Е. М. Развитие социально-трудовой сферы как фактор формирования инновационной экономики в регионе / Е. М. Колмакова // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. 2013 Т.7 № 1. С. 13–19 – ISSN 1997-0129

182. Колмакова, И. Д. Актуальные проблемы развития социально-трудовой сферы российских регионов / И. Д. Колмакова // Вестник Челябинского государственного университета. 2006. № 4. С. 98–101 – ISSN 1994-2796

183. Колмакова, И. Д. Теоретико-методологические основы системного регулирования социально-трудовых отношений региона: автореферат дис. ... доктора экономических наук: 08.00.05 / Колмакова Ирина Дмитриевна; [Место защиты: Ин-т экономики УрО РАН]. - Екатеринбург, 2007. - 42 с. – ISBN/ISSN отсутствует

184. Колосова, Р. П. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения: учебно-методическое пособие: практикум / под ред. Р. П. Колосовой, Г. Г. Меликьяна. – Москва: ТЕИС, 2008 – 448 с. – ISBN 978-5-7218-1024-4

185. Колосова, Р. П. Индивидуализация и социокультурная доминанта как факторы инновационного развития социально-трудовых отношений / Р. П. Колосова, Ю. О. Никулина // Экономический рост Республики Беларусь: глобализация, инновационность, устойчивость: Материалы VII Международной научно-практической конференции. В 2-х томах, Минск, 25–26 сентября 2014 года. Том 1. – Минск: Белорусский государственный экономический университет, 2014. – С. 174-175. – ISBN: 978-5-317-04838-9

186. Колосова, Р. П. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р. П. Колосовой, Г. Г. Меликьяна: Учебно-методическое пособие: практикум. – Москва: ТЕИС : Экон. фак. МГУ, 2004. — 458 с. – ISBN 5-7218-0644-3

187. Кондратьева, Е. В. Новые условия на региональных рынках и задол-

женность по заработной плате / Е. В. Кондратьева // Вестник Новосибирского государственного университета. Серия: Социально-экономические науки. 2001. Т.1 №2. С. 33–48 – ISSN 1818-7862

188. Концепция миграционной политики Российской Федерации до 2025 года и информация о ходе ее исполнения // Федеральная миграционная служба [Электронный ресурс]: официальный сайт. – URL: <http://www.fms.gov.ru>. – Дата доступа: 24.08.2013 – ISBN/ISSN отсутствует

189. Копылова, А. Д. Процесс обострения конкуренции за трудовые ресурсы и его последствия для региональных рынков труда / А. Д. Копылова, Т. Н. Шушупова // Успехи в химии и химической технологии. 2013. Т. 27. № 8 (148). С. 59–65 – ISSN: 1506-2017

190. Коробов, П. Н. Математическое программирование и моделирование экономических процессов: Учеб. для студентов лесотехн. вузов / П. Н. Коробов – СПб.: Изд-во ДНК, 2003 – 375 с. – ISBN 5-901562-36-4

191. Косарева, Е. А. Качество рабочей силы современных производственных организаций / Е. А. Косарева, Е. В. Шубенкова // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2015. – № 11-12. – С. 24-28. – ISSN 2074-8728

192. Костромитинов, К. Н. Оценка состояния конкурентной среды: учеб. пособие. 2-е изд. доп. и испр. / К. Н. Костромитинов — Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2008. — 122 с. – ISBN 978-5-7253-1815-9

193. Кочетков, Е. С. Теория вероятности и математическая статистика: учебник / Е. С. Кочетков, С. О. Смерчинская, В. В. Соколов. — 2-е изд. — М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2013. — 239 с. – ISBN 978-5-91134-191-6

194. 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.

195. Кравцевич, С. В. Анализ методических подходов к измерению конкурентоспособности работника / С. В. Кравцевич // Современные вопросы экономики и управления предприятиями и территориями: Сб. науч. тр. / Под науч. ред. А.Ф. Шуплецова. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2004. С.111-116 – ISBN/ISSN отсутствует

196. Кравцевич, С. В. Анализ предметных подходов к изучению конкуренции / С. В. Кравцевич // Управление экономическими системами. Малое предпринимательство в системе теневых экономических отношений: Всероссийская очно-заочная научно-практическая конференция. – Чита: ЧитГУ, 2011. – 366 с. – ISBN 978-5-9293-0616-7

197. Кравцевич, С. В. Анализ теоретических подходов к определению конкурентоспособности / С. В. Кравцевич // Современные проблемы и перспективы развития управления человеческими ресурсами: Сб. науч. тр. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2003. С.72-78 – ISBN: 978-5-906877-98-7

198. Кравцевич, С. В. Анализ условий существования типовых «конкуренций» // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права) (электронный журнал). 2010 № 6 – URL: <http://www.eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=13937> – ISSN 2072-0904

199. Кравцевич, С. В. Аспекты изучения несовершенной конкуренции на рынке труда / С. В. Кравцевич // Восточно-Европейский научный журнал. – 2019. – № 4-8(44). – С. 9-13. – ISBN/ ISSN отсутствует.

200. Кравцевич, С. В. Бедность работающего населения как результат несовершенной конкуренции на рынке труда и фактор воспроизводства рабочей силы / С. В. Кравцевич // – 2020. – № 55-2(55). – С. 36-40. – ISSN 3162-2364

201. 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. –ISSN 2304-4446.

202. Кравцевич, С. В. Влияние минимального размера оплаты труда на воспроизводство рабочей силы на российском рынке труда / С. В. Кравцевич // Национальная Ассоциация Ученых. – 2020. – № 59-2(59). – С. 34-38. – ISSN 2413-5291.

203. Кравцевич, С. В. Воспроизводство рабочей силы на отечественном рынке труда в условиях несовершенной конкуренции в социально-трудовых отношениях / С. В. Кравцевич. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью

"Издательство "КноРус", 2021. – 118 с. – ISBN 978-5-4365-7617-6.

204. Кравцевич, С. В. Диалектическая связь и единство экономических категорий «рынок» и «конкуренция» / С. В. Кравцевич // Сборник статей ЦНС «Международный научные исследования» по материалам XI международной научно-практической конференции: «Проблемы и перспективы современной науки», г. Москва: сборник статей (уровень стандарта, академический уровень). — Москва.: «ISI-journal», 2016. – 140 с. – ISSN 4684-1407

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

206. Кравцевич, С. В. Дискриминация в оплате труда работников на российском рынке труда / С. В. Кравцевич // American Scientific Journal. – 2020. – № 41-1(41). – С. 25-30. – ISSN 2707-9864.

207. Кравцевич, С. В. Исследование и анализ несовершенной конкуренции на российском рынке труда и прогноз ее развития / С. В. Кравцевич // Международный научный электронный журнал (Государственный советник) economic consultant. 2020. №32 (4) С. 5–16 – URL: <https://statecounsellor.wordpress.com/042020-2/> – ISSN 2686-9012

208. 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.

209. Кравцевич, С. В. Классические и неоклассические представления о конкуренции / С. В. Кравцевич // Norwegian Journal of Development of the International Science. – 2018. – № 16-2. – С. 43-46. – ISSN 3453-9875.

210. 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.

211. 210. 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.

212. Кравцевич, С. В. Конкурентоспособность как самостоятельная экономическая категория / С. В. Кравцевич // Информационно-экономические стратегии в условиях XXI века: принят на депонирование в ИНИОН за №58799 от 22.07.04 С.126-140 – – ISBN/ ISSN отсутствует

213. Кравцевич, С. В. Конкурентоспособность работника как экономический показатель / С. В. Кравцевич // Экономика России и ее регионов: вопросы эффективности и стратегии развития: Сб. науч.тр. / Под науч. ред. А.Ф. Шуплецова. - Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2005. С.40-48 – ISBN/ ISSN отсутствует

214. Кравцевич, С. В. Конкуренция в развитии российско-китайских отношений / С. В. Кравцевич // Развитие российско-китайских отношений: новая международная реальность: Материалы второй международной научно-практической конференции, посвященной 70-летию Победы во Второй мировой войне: в 2 частях, Иркутск, 21–22 сентября 2015 года / Под научной редакцией А.П. Суходолова, Т.Г. Озерниковой. Том Часть 1. – Иркутск: Байкальский государственный университет, 2016. – С. 144-149. – ISBN 978-5-7253-2893-6.

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

216. Кравцевич, С. В. Меновой подход к анализу хозяйственной детальности человека / С. В. Кравцевич // Международной научной конференции «Scientific research of the SCO countries: synergy and integration» Пекин, Китай 12 декабря 2018 г. С. 13-19 (Materials of the International Conference “Scientific research of the SCO countries: synergy and integration” - Reports in English. Part 2.December 12, 2018. Beijing, PRC) – ISBN 978-5-905695-84-1

217. 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

218. Кравцевич, С. В. Место и роль конкурентоспособного работника в

структуре национальной экономики / С. В. Кравцевич // Экономика труда и управление персоналом: проблемы, перспективы развития: Материалы 3-й регион. науч.-практ. кон. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2003. – С. 71-75 – ISBN/ ISSN отсутствует

219. Кравцевич, С. В. Методика статистико-математического исследования конкуренции на рынке труда / С. В. Кравцевич // Материалы 5-й Всероссийской научно-практической конференции, Иркутск, 16 мая 2019 г. / под науч. ред. А. П. Суходолова, Н. Н. Даниленко, О. Н. Баевой. – Иркутск: Изд-во БГУ, 2019. – 564 с. – URL: <http://lib-catalog.bgu.ru>. – ISSN 2658-5197

220. Кравцевич, С. В. Механизм формирования компонентов комплексной характеристики – конкурентоспособность работника / С. В. Кравцевич // Экономические, социальные и правовые вопросы реформирования России: Сб. науч. тр./ Под науч. ред. В.И. Самарухи. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2004. С.106-109 – ISBN/ISSN отсутствует

221. Кравцевич, С. В. Мотивационное значение повышения конкурентоспособности работников для достижения социально-экономических целей предприятия / С. В. Кравцевич // Социально-экономические аспекты реформ в России: проблемы, пути их решения (в Сибирском и Дальневосточном регионах): Материалы международ. научно-практ. конф. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2004. С.58-61 – ISBN/ISSN отсутствует

222. Кравцевич, С. В. Научно-исследовательский вклад А. Маршала и Ф. Хайка в развитие теории конкуренции / С. В. Кравцевич // Materials of the XII international scientific and practical conference Scientific horizons — 2016 Volume 1. Economic science. Sheffield. Science and education LTD / SCIENCE AND EDUCATION LTD/ Authors, 2016–88 стр. – ISBN 978-966-8736-05-6

223. Кравцевич, С. В. Научный вклад М. Портера в развитие теории / С. В. Кравцевич // Восточно-Европейский научный журнал. – 2016. – Т. 11, № 2. – С. 73-78. – ISSN: 2782-1994.

224. Кравцевич, С. В. Несовершенная конкуренция на рынке труда: теория и практика (на примере Сибирского федерального округа) / С. В. Кравцевич. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью "Издательство "КноРус",

2019. – 348 с. – ISBN 978-5-4365-3541-8.

225. Кравцевич, С. В. Организационно-экономические модели развития конкуренции / С. В. Кравцевич // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2016. – № 5(15). – С. 76-86. – ISSN 2311-410X.

226. 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. – ISSN 1990-536X.

227. Кравцевич, С. В. Персонал-технология исследования конкурентоспособности работника / С. В. Кравцевич // Управление экономическими системами: материалы региональной заочной научно-практической конференции – Чита: ЧитГУ, 2007. 142 с., С. 85-95 – ISBN 5-9293-0221-9

228. 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. – DOI 10.17150/2500-2759.2017.27(1).11-18. – ISSN 2500-2759.

229. Кравцевич, С. В. Поведенческий и институциональный подходы к анализу несовершенной конкуренции на рынке труда / С. В. Кравцевич // Global and Regional Research. – 2019. – Т. 1, № 2. – С. 90-96. – ISBN/ ISSN отсутствует.

230. Кравцевич, С. В. Понятийные основы теоретизации процессов воспроизводства рабочей силы на российском рынке труда / 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> – ISSN 2701-8377

231. Кравцевич, С. В. Предмет-объектная сторона понятий «рынка» и «конкуренции» в исследовании «обмена» / С. В. Кравцевич // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2018. – № 2(28). – С. 41-45. – ISSN: 2311-410X

232. Кравцевич, С. В. Признаки проявления и компоненты существования

несовершенной конкуренции на отечественном рынке труда / С. В. Кравцевич // Chronos. – 2019. – № 7(34). – С. 45-49. – ISSN 2413-5291.

233. 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

234. Кравцевич, С. В. Проблемы качества воспроизводства рабочей силы на отечественном рынке труда / С. В. Кравцевич. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью "Издательство "КноРус", 2020. – 52 с. – ISBN 978-5-4365-6098-4. – ISBN 978-5-4365-6098-4.

235. 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). – ISBN 978-5-4365-9828-4.

236. 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

237. 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. – DOI 10.15826/vestnik.2018.17.4.025. – ISSN 2412-5725.

238. 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

239. 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.

240. Кравцевич, С. В. Современные представления о конкуренции / С. В.

Кравцевич // Бизнес. Образование. Право. – 2018. – № 3(44). – С. 120-126. – ISSN 1990-536X

241. Кравцевич, С. В. Современные формы эксплуатации труда в социально-трудовых отношениях на российском рынке труда / С. В. Кравцевич // Polish Journal of Science. – 2020. – № 32-2(32). – С. 21-25. – ISSN 3353-2389.

242. 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. – DOI 10.20410/2073-7815-2019-30-2-19-32. – ISSN 2541-996X.

243. Кравцевич, С. В. Социальная природа человека как основа конкурентного начала в человеческих отношениях / С. В. Кравцевич // Тенденции развития науки и образования. Сборник научных трудов, по материалам международной научно-практической конференции 30 сентября – 2016. – № 18-2. – С. 25-27. – ISBN/ ISSN отсутствует

244. Кравцевич, С. В. Социальное партнерство как способ регулирования несовершенного конкурентного поведения работодателей на рынке труда / С. В. Кравцевич // Globus. – 2020. – № 9(55). – С. 21-23. – ISSN 2658-5197.

245. Кравцевич, С. В. Сущность и структура элементов комплексной характеристики – конкурентоспособность работника / С. В. Кравцевич // Актуальные вопросы развития социально-экономических систем: Сб. науч. тр. / Под науч. ред. В.И. Самарухи. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2004. С.155-162 – ISBN/ ISSN отсутствует

246. 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.

247. 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. 21–25 – URL: <https://isspp.ru/2020/10/12/international-science-project-37-sentyabr-2020/> –

ISBN/ ISSN отсутствует

248. 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 – URL: <https://researchscience.info/archive/> – ISBN/ ISSN отсутствует

249. 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. – DOI 10.18101/2304-4446-2018-2-47-50. – ISSN 2412-883X.

250. Кравцевич, С. В. Теоретико-методологические основы анализа конкуренции / С. В. Кравцевич // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. – 2016. – № 8-2(21). – С. 16-21. – ISSN 2304-4446.

251. Кравцевич, С. В. Теория конкуренции - сборник научных статей / С. В. Кравцевич // – URL: <https://www.morebooks.shop/store/ru/book/1/isbn/978-3-659-52491-2> – ISBN 978-3-659-52491-2

252. Кравцевич, С. В. Технология измерения конкурентоспособности работников / С. В. Кравцевич // Управление экономическими системами: материалы региональной заочной научно-практической конференции – Чита: ЧитГУ, 2007. 142 с., С. 95-106 – ISBN 5-9293-0221-9

253. Кравцевич, С. В. Типологии конкуренции: теоретико-исторический аспект / С. В. Кравцевич // Вестник Читинского государственного университета. – 2011. – № 5(72). – С. 9-14. – ISBN/ ISSN отсутствует.

254. Кравцевич, С. В. Учения М. Портера о конкуренции / С. В. Кравцевич // American Scientific Journal № (19) / 2018 С. 37-43 <http://american-science.com> – ISBN/ ISSN отсутствует

255. Кравцевич, С. В. Факторы, определяющие конкурентоспособность работника / С. В. Кравцевич // Проблемы и перспективы развития экономики труда и управления персоналом: Сб. науч. тр. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2004. С.77-83 – ISBN/ ISSN отсутствует

256. Кравцевич, С. В. Философско-категориальный аспект анализа «конкуренции» / С. В. Кравцевич // Восточно-Европейский научный журнал. – 2018. – № 5-2(33). – С. 65-68. – ISSN: 2782-1994.

257. Кравцевич, С. В. Философско-методологический аспект становления понятия «конкуренции» / С. В. Кравцевич // Научный диалог: экономика и менеджмент: сборник научных трудов по материалам международной научной конференции, Самара, 08 октября 2016 года / Международная Научно-Исследовательская Федерация «Общественная наука». Том Часть 1. – Самара: ЦНК МНИФ «Общественная наука», 2016. – С. 31-36. – ISBN/ ISSN отсутствует

258. Кравцевич, С. В. Функциональность несовершенной конкуренции в социально-трудовой сфере / С.В. Кравцевич // Евразийский Союз Ученых (ЕСУ), №6 (63) 2019. - С. 39-46 – ISBN/ ISSN отсутствует

259. 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. – ISSN 2304-4446.

260. Кравцевич, С. В. Эволюция взглядов в формировании представлений о конкуренции / С. В. Кравцевич // Эволюция взглядов в формировании представлений о конкуренции. – LAP LAMBERT Academic publishing GmbH & Co. KG Heinrich-Bocking-Str. 66121 Saarbrücken. Germany – URL: <https://www.lap-publishing.com/catalog/details/store/gb/book> – ISBN 978-3-8484-0926-6

261. Кравцевич, С. В. Элементы мотивации принуждения к труду в структуре японского менеджмента / С. В. Кравцевич // Проблемы формирования и использования кадрового потенциала в современной России: Сб. науч. тр. - Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2005. С.48-53 – ISBN/ ISSN отсутствует

262. Кравцевич, С. В. Эмпирическое исследование конкуренции в сфере труда (на примере Сибирского Федерального округа) / С. В. Кравцевич. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью "Издательство "КноРус", 2018. – 846 с.– ISBN 978-5-4365-2949-3.

263. Кравцевич, С. Регулирование современных форм эксплуатации труда

работников на российском рынке труда / С. Кравцевич // *Annali d'Italia*. – 2021. – № 18-1. – С. 16-19. – ISSN 3572-2436.

264. Кравцевич, С. Экономия на рабочей силе и эксплуатация труда на российском рынке труда / С. Кравцевич // *Annali d'Italia*. – 2020. – № 11-2. – С. 35-38. – ISSN 3572-2436.

265. Кравцевич, С. В. Историко-экономические взгляды на формирование представлений о конкуренции / С. В. Кравцевич — Чита: ЧитГУ, 2011. – 146 с. – ISBN 978-5-9293-0626-6

266. Кравцевич, С. В. Методология эмпирического исследования конкуренции в сфере труда: монография / С. В. Кравцевич. — Москва: РУ-САЙНС, 2018. — 236 с. – ISBN 978-5-4365-2676-8

267. Кравцевич, С. В. Развитие теоретико-методологических подходов к исследованию конкуренции / С. В. Кравцевич. — Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2014. — 258 с. – ISBN 978-5-7253-2702-1

268. Кравцевич, С. В. Управление трудовыми коллективами / С. В. Кравцевич, В.А. Селин. — Чита: ЧитГУ. – 2009. – 113 с. – ISBN 978-5-9293-0437-8

269. Кравцевич, С. В. Эмпирическое исследование конкуренции в сфере труда (на примере Сибирского федерального округа) / С. В. Кравцевич. — Москва: КноРус, 2018. — 846 с. ISBN 978-5-4365-2949-3

270. Кравцевич, С. В. Развитие теоретико-методологических подходов к исследованию конкуренции / С. В. Кравцевич. – Иркутск: Байкальский государственный университет экономики и права, 2014. – 251 с. – ISBN 978-5-7253-2702-1.

271. 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. – ISSN 2078-4023.

272. 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. В 2-х частях, Ростов-на-Дону, 25 января 2021 года. Том Часть 1.* – Ростов-на-Дону: Южный университет

(ИУБиП), ООО "Издательство ВВМ", 2021. – С. 246-251. – ISBN 978-5-6045997-0-9.

273. Кравцевич, С. В. Факторы влияния несовершенной конкуренции на социально-трудовые отношения / С. В. Кравцевич. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью "Русайнс", 2020. – 306 с. – ISBN 978-5-4365-6038-0.

274. Крапивин, Д. С. Проблемы применения минимального размера оплаты труда: общие и специфика для регионов Российской Арктики / Д.С. Крапивин // Вектор экономики. 2018. № 10 (28). С. 47 – ISSN 2500-3666

275. Красавина, Е. В. Особенности управления персоналом в условиях цифровой экономики / Е. В. Красавина // Вестник Российского нового университета. Серия: Человек и общество. – 2019. – № 1. – С. 67-70 – ISSN 2414-9276

276. Красинец, Е. С. Трудовая миграция в Россию в условиях современных вызовов // Возможные сценарии будущего России и мира: междисциплинарный дискурс. Сборник научных трудов участников XI Международной Кондратьевской конференции, 20-21 октября 2020 г. / под ред. В.М. Бондаренко. / Москва: МО-ОСИПНН Н.Д. Кондратьева; Волгоград: ООО Издательство «Учитель», 2020. С. 223-227 – ISBN: 978-5-901640-34-0

277. Крупин, В. Г. Высшая математика. Теория вероятностей, математическая статистика, случайные процессы. Сборник задач с решениями: учебное пособие / В. Г. Крупин, А. Л. Павлов, Л. Г. Попов. — М.: Издательский дом МЭИ, 2013. — 408 с. – ISBN 978-5-383-00855-3

278. Кудрявцев, Л. Д. Математический анализ. Учеб. пособие для вузов: в 2-х т. / Л. Д Кудрявцев, Т.2 — М.: Высш. шк., 1970.— 719 с. – ISBN/ ISSN отсутствует

279. Кузнецов, В. Л. Теория случайных процессов. Учебное пособие. / В. Л. Кузнецов, С.В. Аль-Натор. — М.: МГТУ, 2011. — 60 с. – ISBN 978-5-86311-795-9

280. Кузьминич, Г. Г. Факторы, влияющие на конкурентоспособность предпринимательских структур // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права) (электронный журнал). 2011 № 4 – URL: <http://www.eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=8204> – ISSN 2072-0904

281. Курганова, С. В. Трудовая мобильность в условиях российской транзитивности: автореферат дис. канд. социол. наук. Саратов. – 2005. – 18 с. – ISBN/ ISSN отсутствует

282. Курмалиева, З. Х. Регулирование социально-трудовой сферы региона в условиях хозяйственных преобразований: автореферат дис. ... кандидата экономических наук: 08.00.05 / Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ. - Москва, 2000. - 20 с. – ISBN/ ISSN отсутствует

283. Кутузова, М. В. Уровень жизни населения Омской области: анализ дифференциации заработной платы в природно-климатических зонах / М.В. Кутузова // Вестник АПК Верхневолжья. 2014. № 3 (27). С. 93–97 – ISSN: 1998-1635

284. Куценко, В. В. Гуманизация труда: теоретические подходы и оценка роли условий труда / В. В. Куценко // Теория и практика общественного развития. — 2014. — № 21. — С. 100–104 – ISSN 1815-4964

285. Ларионцева, А. М. К вопросу о качестве рабочей силы / А.М. Ларионцева // Вестник алтайского государственного аграрного университета. — 2004. № 3 (15). С. 186–189 – ISSN 1996-4277

286. Лебедев, М. С. Структура конкуренции на рынке труда / М. С. Лебедев // XX Международная конференция памяти профессора Л. Н. Когана «Культура, личность, общество в современном мире: Методология, опыт эмпирического исследования», 16-18 марта 2017 г., Екатеринбург. — Екатеринбург: УрФУ, 2017. — С. 1690-1701 – ISSN 2310-757X

287. Леманова, П. В. Теория рынка труда. Функционирование механизмов рынка труда / П. В. Леманова // Успехи современной науки. 2016. Т. 3. № 7. С. 26–28 – ISSN 2412-6608

288. Летунова, О. В. Социально-философский анализ конкуренции / О. В. Летунова // Вестник Сибирского государственного аэрокосмического университета имени академика М.Ф. Решетнева. — 2006, №2. — С. 159–162 – ISSN 1816-9724

289. Локтюхина, Н. В. Российский рынок труда: проблемные аспекты / Н. В. Локтюхина // В сборнике: Факторы развития экономики России сборник трудов

VIII Международной научно-практической конференции. Под редакцией В.А. Петрищева (отв. Редактор), Л.А. Карасевой, А.В. Романюка. — 2016. С. 165–170 – ISBN 978-5-7609-1112-4

290. Локтюхина, Н. В. Индивидуализация трудовых отношений: тенденции развития и вопросы регулирования / Н. В. Локтюхина, Е. А. Черных // Социально-трудовые исследования. – 2021. – № 4(45). – С. 51-61. – ISSN 2658-3712

291. Локтюхина, Н. В. Регулирование занятости населения Дальнего Востока России / Н. В. Локтюхина, О. В. Забелина, И. В. Новикова // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2018. – Т. 4. – № 1. – С. 3-12 – ISSN 2227-3891

292. Локтюхина, Н. В. Российский рынок труда: проблемные аспекты / Н. В. Локтюхина // Факторы развития экономики России: сборник трудов VIII Международной научно-практической конференции, Тверь, 20–21 апреля 2016 года / Под редакцией В.А. Петрищева (отв. редактор), Л.А. Карасевой, А. В. Романюка. – Тверь: Тверской государственный университет, 2016. – С. 165-170 – ISBN 978-5-7609-1112-4

293. Ломоносов, М. В. Первые основания металлургии или рудных дел / М. В. Ломоносов // Полн. собр. соч. Т. 5. — М.; Л.; 1954 – ISBN/ ISSN отсутствует

294. Лохтина, Т. Н. Проблемы рынка труда в России / Т. Н. Лохтина // Baikal Research Journal. — 2016. — Т. 7, № 1 – ISSN 2411-6262

295. Ляшко, В. Ю. Влияние здоровья на предложение труда пожилых: препринт WP15|2112|05 / В. Ю. Ляшко, С. Ю. Рошин // Нац. исслед. Ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. Дом Высшей школы экономики, 2012. — 64 с. – ISBN/ ISSN отсутствует

296. Мазилкина, Е. И. Основы управления конкурентоспособностью: учеб. пособие / Е. И. Мазилкина, Г. Г. Паничкина. — М.: изд-во "Омега-Л", 2009 г. — 328 с. – ISBN 978-5-370-01233-4

297. Мазин, А. Л. Ослабление института конкуренции как угроза экономической безопасности страны / А. Л. Мазин // Экономическая безопасность. – 2021. – Т. 4, № 4. – С. 1135-1152. – DOI 10.18334/ecsec.4.4.113514. – ISSN: 2658-7548

298. Мазин, А. Л. Конкурентоспособность - лучшая защита от дискриминации в трудовых отношениях / А. Л. Мазин // Управление человеческими ресурсами и экономика труда: проблемы и направления развития: сборник научных трудов по материалам I международной научно-практической конференции, Нижний Новгород, 30 апреля 2016 года / Н.А. Краснова, Т.Н. Плесканюк. – Нижний Новгород: НОО "Профессиональная наука", 2016. – С. 65-77. – ISBN: 978-5-00005-763-5.

299. Мазин, А. Л. Продуктивность труда как фактор конкурентоспособности работодателя и работника / А. Л. Мазин // Фундаментальные и прикладные исследования в области экономики и финансов: Материалы и доклады, Орёл, 28–30 марта 2016 года / Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Орловский филиал); Под общей редакцией О.А. Строевой. Том Часть I. – Орёл: Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Орловский филиал), 2016. – С. 262-266. – ISBN: 978-5-93179-405-1.

300. Макекадырова, А. С. 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 2541-996X

301. Макекадырова, А. С. 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

302. Малое и среднее предпринимательство в России. 2009: Стат. сб./ М 19 Росстат. — М., 2009. — 151 с. – ISBN 978-5-89476-410-8

303. Малое и среднее предпринимательство в России. 2010: Стат. сб./ М 19 Росстат. — М., 2010. — 172 с. – ISBN 978-5-89476-302-6

304. Малое и среднее предпринимательство в России. 2012: Стат. сб./ М 19 Росстат. — М., 2012. — 46 с. – ISBN/ ISSN отсутствует

305. Малое и среднее предпринимательство в России. 2013: Стат. сб./ М 19

Росстат. — М., 2013. — 124 с. — ISBN 978-5-89476-370-5

306. Малое и среднее предпринимательство в России. 2014: Стат. сб./ М 19 Росстат. - М., 2014. — 86 с. — ISBN 978-5-89476-391-0

307. Малое и среднее предпринимательство в России. 2015: Стат. сб./ М 19 Росстат. — М., 2015. — 96 с. — ISBN 978-5-89476-410-8

308. Малое предпринимательство в России. 2003: Стат. сб./ М 19 Госкомстат России. — М., 2003. — 109 с. — ISBN 5-89476-138-7

309. Малое предпринимательство в России. 2008: Стат. сб./ М 19 Росстат. — М., 2008. — 164 с. — ISBN 978-5-89476-256-2

310. Мальтус, Т. Антология экономической классики. — Москва: Эконом: Ключ, 1993. — 485 с. — ISBN 5-85978-009-5

311. Мамаев, М. И. Формирование системной конкурентоспособности строительного предприятия на основе устойчивых конкурентных преимуществ в условиях экономической цикличности // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права) (электронный журнал). 2014 № 1 — URL: <http://www.eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=18741> — ISSN 2072-0904

312. Маркс, К. Капитал. Критика политической экономии. Т. 1. Кн. I. Процесс производства капитала. М.: Политиздат, 1988. 891 с. — ISBN/ ISSN отсутствует

313. Матвеева, Т. П. Актуальные проблемы рынка труда в пандемию / Т. П. Матвеева, Н. А. Кузнецова // Modern Science. — 2021. — № 1-1. — С. 62-65 — ISSN 2414-9918

314. Матросов, В. М. Метод векторных функций Ляпунова: анализ динамических свойств нелинейных систем / В. М. Матросов. - Москва: Физматлит, 2001. - 380 с. — ISBN 5-9221-0091-2

315. Меликян, О. М. Поведение потребителей: учебник \ О. М. Меликян. — 4-е изд. — М.: Издательская торговая корпорация «Дашков и К», 2012. — 280 с. — ISBN 978-5-394-01043-9

316. Мирненко, В. И. Трактовка объекта конкурентоспособности человеческого ресурса на рынке труда в современных условиях / В. И. Мирненко, И. М.

Миценко, О. В. Дьяченко // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, вип. 17. Кіровоград: КНТУ, – 2010. – 484 с. – ISBN/ ISSN отсутствует

317. Митина, Н. Н. Кадровое обеспечение службы внутреннего аудита / В сборнике: Кадровый форм Черноземья сборник статей XI кадрового форума Черноземья (седьмое международное заседание). Воронежский государственный университет. Воронеж, 2018. С. 128 – 130 – ISBN/ ISSN отсутствует

318. Михеев, В. А. Основы социального партнерства: теория и практика: Учеб. для вузов / В.А. Михеев — М.: Экзамен, 2001. — 448 с. – ISBN 5-8212-0125X.

319. Мониторинг / оплата труда. URL: [//www.kommersant.ru/doc.aspx?DocsID=820196](http://www.kommersant.ru/doc.aspx?DocsID=820196) – ISBN/ ISSN отсутствует

320. Москвина, О. В. Рынок труда / О.В. Москвина, Г.С. Пошевнев — Новосибирск: СибАГС, 2012 г. — 213 с. – ISBN 978-5-8036-0550-8

321. Мрачковский, А. Е. Рынок труда: учеб. пособие / А. Е. Мрачковский, А. А. Михайлов. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2011. – 100 с. – ISBN 978-5-8149-1046-2

322. Мухина, И. И. Проблемы формирования конкурентной среды на рынке труда / И. И. Мухина, С. Г. Кузнецов, В. В. Кузьмин // Сборник научных трудов ИМЭИ. 2015. № 1. С. 76–161 – ISSN 2306-4080

323. Нетеребский, О. Московский рынок труда: итоги антикризисной политики и ответы на новые вызовы / О. Нетеребский // Российский экономический журнал. – 2011. – № 5. – С. 73–90 – ISSN 0130-9757

324. Нехода, Е. В. Методологические и теоретические основы исследования социально-трудовых отношений. - Томск: Изд-во Том. ун-та, 2007. - 200 с. – ISBN 978-5-7511-1839-6

325. Никитин, Р. В. Роль оценки качества условий труда и качества трудовых ресурсов в современной экономической системе / Р. В. Никитин // Вестник Удмуртского университета. Серия Экономика и право. – 2007. – № 2. – С. 157-164. – ISSN 2412-9593

326. Николаев, О. В. Концепция национальной системы управления качеством рабочей силы в России / О. В. Николаев // Экономика образования. — 2005.

№ 4 (29). С. 73–87 – ISSN 1609-4654

327. Николаева, Е. Н. Почва для дефицита кадров / Е.Н. Николаева // Практический маркетинг. 207. № 7 (125). С. 11–13 – ISSN 2071-3762

328. Норс Д. Меркантилизм. Очерки о торговле [Электронный ресурс] / Д. Норс. - Москва: Директ-Медиа, 2007. - 25 с. – URL: //business-library.ru/book_26830_Merkantilizm_Ocherki_o_torgovle/ (дата обращения 02.06.2023) – ISBN/ ISSN отсутствует

329. Нусупова, Н. К. К вопросу улучшения индивидуально-личностных качеств рабочей силы в условиях рыночных отношений / Н.К. Нусупова // Известия ВУЗов (Кыргызстан). — 2011. № 7. С. 48–51 – ISBN/ ISSN отсутствует

330. Образование в России. 2003: Стат. сб./ Госкомстат России. — О 23. — М., 2003. — 414 с. – ISBN 5-89476-140-9

331. Одегов, Ю. Г. Рынок труда (практическая макроэкономика труда): учебник / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Н. К. Лунева. – М.: Альфа-Пресс, 2007. – 900 с. – ISBN/ ISSN отсутствует

332. Одегов, Ю. Г. Формирование рынка труда в Республики Татарстан: теория и практика / Ю. Г. Одегов, Т. А. Шарифуллина, А. В. Тимирясова, О.М. Краснова. — Казань: Изд-во «Познание» Института экономики, управления и права, 2008 — 272 с. – ISBN 978-5-8399-0255-8

333. Одегов, Ю. Г. Экономика персонала / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. — М.: Альфа-Пресс, 2009. — 1054 с. – ISBN 978-5-94280-310-0

334. Одегов, Ю. Г. Основные тенденции Российского рынка труда / Ю. Г. Одегов, Л. С. Бабынина // Biznes-Эксперт. – 2019. – № 4. – С. 84-87 – ISBN/ ISSN отсутствует

335. Озерникова, Т. Г. Конкурентоспособность работника: понятие, исследование, управление. / Т. Г. Озерникова, Н. Н. Даниленко, С. В. Кравцевич — Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2007 — 256 с.

336. Озерникова, Т. Г. Конкурентоспособность работника: понятие, исследование, управление. / Т. Г. Озерникова, Н. Н. Даниленко, С. В. Кравцевич. — Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2007. — 256 с. – ISBN 978-5-7253-1559-2

337. Озерникова, Т. Г. Измерение и оценка конкурентоспособности работника на рынке труда / Т. Г. Озерникова, С. В. Кравцевич // Современная конкуренция. – 2008. – № 2(8). – С. 97-108. – ISSN 1993-7598.

338. Озерникова, Т. Г. 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.

339. Озерникова, Т. Г. Мотивационное значение повышения конкурентоспособности работника / Т. Г. Озерникова, С. В. Кравцевич // Проблемы и перспективы развития экономики труда и управления персоналом: Материалы 5-й межрегиональной научно-практической конференции. - Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2005. С.93-103 – ISBN/ ISSN отсутствует

340. Озерникова, Т. Г. Мотивация и конкурентоспособность работника: проблемы и взаимосвязи / Т. Г. Озерникова, С. В. Кравцевич // Тенденции и проблемы экономического развития региона: Материалы международной научно-практической конференции. Том 2. – Улан-Уде: Изд-во ВСТГУ, 2005. С. 54-58 – ISBN/ ISSN отсутствует

341. Орлова, Л. Н. Конкурентоспособность национальной экономики: риски, угрозы, возможности / Л. Н. Орлова // Интеллект. Инновации. Инвестиции. – 2020. – № 3. – С. 10-22. – ISSN 2077-7175

342. Орлова, Л. Н. Современное предпринимательство и конкуренция / Л. Н. Орлова // Экономика и общество: перспективы развития: Сборник материалов II Всероссийской научно-практической конференции, Сызрань, 09 апреля 2018 года / Ответственный за выпуск Т.С. Бобкова. – Сызрань: Межрегиональный центр инновационных технологий в образовании, 2018. – С. 76-79 – ISBN 978-5-907091-08-5

343. Орлова, Н. Л. Ресурс. Новое прочтение и геоэкономическое измерение экспортного потенциала Resource. New look and geo-economic dimension of export potentia: научная монография / Н. Л. Орлова. - Москва: Дашков и К°, 2016. - 459 с. - ISBN 978-5-394-02669-0

344. Отчет о работе судов общей юрисдикции по рассмотрению гражданских, административных дел по первой инстанции за 12 месяцев 2020 года / <http://www.cdep.ru/index.php?id=79> – ISBN/ ISSN отсутствует

345. Палин, В. В. Анализ особенностей рынка труда Московского региона / В. В. Палин // РИСК: Ресурсы, Информация, Снабжение, Конкуренция. – 2017. – № 4. – С. 149-155 – ISSN 1560-8816

346. Панков, А. Р. Практикум по теории случайных процессов: учебное пособие / А. Р. Панков, К. В. Семенихин – Москва : Изд-во МАИ-ПРИНТ, 2009. - 151 с. – ISBN 978-5-7035-2058-1

347. Панюшкина, Е. В. Экономические интересы в системе образования и механизмы их реализации / Е. В. Панюшкина. – Москва: ФГОУ "Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте". –2015. – ISBN 978-5-89035-839-4

348. Перекаренкова, Ю. А. Основные факторы воспроизводства рабочей силы и формирования оплаты труда в экономике: некоторые историко-теоретические подходы / Ю. А. Перекаренкова, А. Я. Троцкий, В. И. Кривка и др. // Наука сегодня: опыт, традиции, инновации. — 2019. — С. 17–19 – ISBN 978-5-907083-58-5

349. Петрищев, М. В. Конкуренция на рынке труда: политэкономический аспект / М. В. Петрищев // Журнал экономической теории. 2010. № 4. С. 159-165 – ISSN 2073-6517

350. Петров, А. Н. Стратегический менеджмент: учебник для вузов. 3-е изд. Стандарт третьего поколения / Под редакцией А. Н. Петрова. — СПб.: Питер, 2012. — 398 с. – ISBN 978-5-459-00377-2

351. Петросян, Д. С. Объективная оценка результатов труда как фактор обеспечения национальной безопасности: вопросы теории и методологии / Д. С. Петросян, А. Н. Столярова, С. А. Лочан [и др.] // Инновации и инвестиции. – 2020. – № 3. – С. 128-135 – ISSN 2307-180X

352. Петухова, О. В. Охрана и условия труда в малом предпринимательстве / О. В. Петухова // Проблемы прогнозирования. — 2003. — №4. —

<http://cyberleninka.ru/article/n/ohrana-i-usloviya-truda-v-malom-predprinimatelstve>
(дата обращения: 06.08.2015). — С. 102-110 – ISSN: 0868-6351

353. Пилипенко, Е. В. Изменение содержания, формы и условий труда работников как фактор становления экономики знаний / Е.В. Пилипенко // Известия УрГЭУ. — 2006. — № 4(16). — С. 96–104 – ISSN 2073-1019

354. Поиск высококвалифицированных специалистов в области внутреннего аудита на фоне возрастающих ожиданий заинтересованных сторон/ PWC. – 2017. - URL: <http://.pwc.ru/ru/publications/assets/the-quest-forin...l-audit2017-rus.pdf> – ISBN/ ISSN отсутствует

355. Полещук, Т. А. Проблемы теневой оплаты труда и заработной платы в России, ее аспекты и возможные пути решения / Т. А. Полещук, Б. Е. Куприянова // Азимут научных исследований: экономика и управления. 2017. Т. 6. № 1 (18). С. 94–96 – ISSN 2309-1762

356. Полищук, Е. А. Человеческий капитал в экономике современной России: проблемы формирования и реализации / Е. А. Полищук – Ижевск : Изд-во ИжГТУ, 2005. – 183 с. – ISBN 5-7526-0236-X

357. Полищук, Л. Корпоративная социальная ответственность или государственное регулирование: анализ институционального выбора / Л. Полищук // Вопросы экономики. – 2009. – № 10. – С. 4-22. – ISSN 0042-8736.

358. Полковникова, С. Г. Внутрифирменная конкуренция персонала / С. Г. Полковникова, К. В. Крумина // Фундаментальные исследования. 2018. № 6. С. 198–204 – ISSN 1812-7339

359. Полякова, А. Г. Стратегические аспекты обеспечения конкурентоспособности экономической системы региона / А. Г. Полякова, Д. И. Кузнецов // Интеллект. Инновации. Инвестиции. – 2012. – № 1. – С. 40-42 – ISSN 2077-7175

360. Полякова, А. Г. Типологизация российских регионов по уровню конкурентоспособности / А. Г. Полякова, Д. И. Кузнецов // Вестник УрФУ. Серия: Экономика и управление. – 2012. – № 4. – С. 69-79 – ISSN: 2412-5725

361. Портер, М. Конкурентная стратегия: методика анализа отраслей и конкурентов / М. Портер; [пер. с англ. Н. Минервин]. – 3-е изд. – Москва: Альпина

Бизнес Букс – 2007. – 452 с. – ISBN 978-5-9614-0491-3

362. Портер, М. Конкуренция / М. Портер – М.: Вильямс, 2005. – 602 с. – ISBN 5-8459-0794-2

363. Портер, М. Международная конкуренция / пер. с англ. под ред. и с предисловием В. Д. Щетинина./ М. Портер — М.: Междунар. Отношения, 1993. – 895 с. – ISBN 5-7133-0413-2

364. Поршнева, А. Г. Управление организацией: учебник / под ред. А. Г. Поршнева, З. П. Румянцевой, Н. А. Саломатина. — 2е изд. перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 1999. – 669 с. – ISBN/ ISSN отсутствует

365. Постановление Правительства Российской Федерации «О Федеральной целевой программе содействия занятости населения Российской Федерации на 1998 — 2000 годы»//Российская газета. 1998. 1 сентября. – ISBN/ ISSN отсутствует

366. Постановление Правительства РФ «О Федеральной целевой программе «Молодежь России» (1998-2000 годы) // Российская газета. 1997.1 июля. – ISBN/ ISSN отсутствует

367. Потапова, И. С. История экономических учений: учеб. пособие. / И. С. Потапов. — 2-е изд., стереотипное. — М.: МГИУ, 2005. — 243 с. – ISBN 5-276-00656-3

368. Потуданская, В. Ф. О роли компенсаций за условия труда в установлении равновесия на рынке труда /В.Ф. Потуданская, А.А. Михайлов // Охрана и экономика труда. 2011. № 4 (5). С. 44–46 – ISSN 2221-9951

369. Преподаватели российских вузов: обзор материалов государственной статистики и мониторинга экономического образования // Вопросы образования. 2014.- № 2., С.204-216 – ISSN 1814-9545

370. Пронин, С. В. Социальные конфликты в современном обществе/ С. В. Пронин, А. П. Давыдов, Л. Я. Машезерская и др. / Отв. ред. С. В. Пронин. — М.: Наука, 1993. — 160 с. – ISBN 5-02-010636-4

371. Путин, В. В. Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 4 декабря 2014 года. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/47173> (дата обращения: 05.03.2015) – ISBN/

ISSN отсутствует

372. Пшеничникова, С. Н. О некоторых аспектах воспроизводства рабочей силы и формирования ее стоимости / С. Н. Пшеничникова // Проблемы современной экономики. 2011 № 2(38) С. 71–75 – ISSN 1818-3395

373. Пшеничникова, С. Н. О некоторых аспектах воспроизводства рабочей силы и формирования ее стоимости / С. Н. Пшеничникова // Проблемы современной экономики. – 2011. – № 2(38). – С. 71-75. – ISSN 1818-3395.

374. Радаев, В. В. Работающие бедные: велик ли запас прочности / В. В. Радаев // Экономическая социология. — 2000. — Т 1, №1. С. 25-26 – ISSN 1726-3247

375. Радаев, В. В. Экономическая социология: учебное пособие / В. В. Радаев. – 2-е изд. – Москва: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008. – 602 с. – ISBN 978-5-7598-0542-7

376. Разумова, Т. О. Самозанятость и фриланс как способы адаптации работника на современном рынке труда / Т. О. Разумова, Н. М. Кирсанова // Социально-трудовые исследования. – 2022. – № 2(47). – С. 56-68. – ISSN 2658-3712.

377. Разумова, Т. О. Непрерывное образование как фактор повышения конкурентоспособности и качества жизни в условиях цифровизации / Т. О. Разумова, И. Д. Бурак // Приоритеты развития экономики в условиях цифровизации: Материалы Международной научно-практической конференции, Саратов, 30 ноября 2021 года. – Саратов: Общество с ограниченной ответственностью Издательство «КУ-БиК», 2021. – С. 376-381. – ISBN: 978-5-91818-837-8.

378. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2005: P32 Стат. сб. / Росстат. — М., 2006. — 982 с. – SBN 5-89476-196-4

379. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2009: P32 Стат. сб. / Росстат. — М., 2009. — 990 с. – ISBN 978-5-89476-285-2

380. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2010: P32 Стат. сб. / Росстат. — М., 2010. — 996 с. – ISBN 978-5-89476-310-1

381. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2014: — P32 Стат. сб. / Росстат. — М., 2014 — 900 с. – ISBN/ ISSN отсутствует

382. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2015: —P32

- Стат. сб. / Росстат. — М., 2015. — 126 с. — ISBN/ ISSN отсутствует
383. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2021: P32
Стат. сб. / Росстат. — М., 2019. — 1204 с. — ISBN/ ISSN отсутствует
384. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2021: P32
Стат. сб. / Росстат. — М., 2020. — 1242 с. — ISBN/ ISSN отсутствует
385. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2021: P32
Стат. сб. / Росстат. — М., 2021. — 1112 с. — ISBN/ ISSN отсутствует
386. Резник, Г. А. Региональный рынок труда в системе рыночных отношений / Г. А. Резник [и др.]; под общ. ред. проф. Г. А. Резник. — Пенза: ПГУАС, — 2015. — 222 с. — ISBN 978-5-9282-1285-8
387. Розаренова, Т. В. Основы управления персоналом. /Под. ред. Т. В. Розареновой / Т. В. Розаренова. — М.: ГАСБУ, 2006. — С. 115 — ISBN/ ISSN отсутствует
388. Романовский, В. И. Дискретные цепи Маркова / В. И. Романовский / Государственное издательство технико-теоретической литературы. — М.: 1949 Ленинград. — 436 с. — ISBN/ ISSN отсутствует
389. Российский статистический ежегодник. 2003: Стат. сб./Госкомстат — P76 России. — М., 2003. - 705 с. — ISBN 5-89476-130-1
390. Российский статистический ежегодник. 2010: Стат. сб./Росстат. — P76 М., 2010. — 813 с. — ISBN 978-5-89476-297-5
391. Российский статистический ежегодник. 2014: Стат. сб./Росстат. — P76 М., 2014. — 693 с. — ISBN 978-5-89476-393-4
392. Российский статистический ежегодник. 2015: Стат. сб./Росстат. — P76 М., 2015. — 728 с. — ISBN/ ISSN отсутствует
393. Роструд: Мониторинг реализации региональных программ, предусматривающих дополнительные мероприятия, направленные на снижение напряженности на рынке труда http://www.rostrud.ru/activities/31/monitoring_tabl/19311.shtml — ISBN/ ISSN отсутствует
394. Рофе, А. И. Рынок труда: учеб. для вузов. 2-е изд., доп. и перераб / А. И. Рофе. М.: МИК, 2012. — 376 с. — ISBN 978-5-87902-249-0
395. Рубин, Ю. Б. Теория и практика предпринимательской конкуренции:

учебник / Ю. Б. Рубин. — М., 2007. — 603 с. — ISBN 978-5-7958-0148-3

396. Руденко, Г. Г. Дистанционная занятость: современные тенденции трансформации / Г. Г. Руденко, Ю. В. Долженкова // Социально-трудовые исследования. — 2020. — № 4(41). — С. 50-56. — ISSN 2658-3712

397. Руденко, Г. Г. Российский рынок труда: соотношение государственного регулирования и механизмов самонастройки / Г. Г. Руденко, Ю. В. Долженкова // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. — 2019. — Т. 17. — № 3. — С. 161-169 — ISSN 1812-3988

398. Рыжов, А. Я. Комплексное исследование профессионального здоровья преподавателей вуза. / А. Я. Рыжов, Е. А. Белякова, Д. И. Игнатъев, О. В. Шверина. Сборник статей 2-ой международной телеконференции «Проблемы и перспективы современной медицины, биологии и экологии». — Томск: Фундаментальные науки и практика Том 1, 2014. - №3., С. 123 — ISBN/ ISSN отсутствует

399. Рыков, В. М. Качество продукции — основной фактор ее конкурентоспособности // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права) (электронный журнал). 2012 № 2 — URL: <http://www.eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=12262> — ISSN 2072-0904

400. Рыков, В. М. Экономическая сущность конкуренции и конкурентоспособности агропромышленных предприятий // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права) (электронный журнал). 2012 № 1 — URL: <http://www.eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=14245> — ISSN 2072-0904

401. Рябов, А. В. Современные методы подбора персонала: мобильный рекрутинг и рекрутинг через социальные сети / А. В. Рябов // Актуальные проблемы гуманитарных наук Труды XII Международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. Национальный исследовательский Томский политехнический университет. — 2013. С. 271-273 — ISBN/ ISSN отсутствует

402. Савин, А. В. Перспективы обострения конкуренции за трудовые ресурсы в РФ в контексте обеспечения экономической безопасности промышленных

организаций: региональный аспект / А. В. Савин // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2015. № 5. С. 105–109 – ISBN/ ISSN отсутствует

403. Сагинова, О. В. Показатели конкурентоспособности в программах развития вузов / О. В. Сагинова, А. А. Кондратьева, Р. А. Искандарян, Т. С. Шипунова // Вестник РГГУ. Серия: Экономика. Управление. Право. – 2019. – № 1. – С. 44-55. – ISSN 2073-6304

404. Сагинова, О. В. Показатели конкурентоспособности вузов / О. В. Сагинова // ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. – 2017. – № 4. – С. 116-125 – ISSN: 2071-6435

405. Сайт федеральной службы государственной статистики. <http://cbsd.gks.ru> – ISBN/ ISSN отсутствует

406. Сайт федеральной службы государственной статистики. Сайт федеральной службы государственной статистики. – URL: <https://www.fedstat.ru> – ISBN/ ISSN отсутствует

407. Салпагаров, Р. У. Рынок труда и особенности его формирования и функционирования / Р. У. Салпагаров, О.В. Глаз // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. — 2013. № 2 (46). С. 318–324 – ISSN 2223-5639

408. Самаруха, В. И. Развитие конкуренции в системе банковских услуг // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права) (электронный журнал). 2013 № 1 – URL: <http://www.eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=18686> – ISSN 2072-0904

409. Сафонов, А. Л. Неформальная занятость: основные тренды и влияние пандемии COVID-19 / А. Л. Сафонов, С. О. Песков // Социальное и пенсионное право. – 2022. – № 1. – С. 11-19. – ISSN: 2070-2167.

410. Сенчагова, В. К. Экономическая безопасность России: общий курс: учебник / под ред. В. К. Сенчагова и др.; Российская акад. наук. - 4-е изд. (электронное). - Москва: Бином. Лаб. знаний, 2012. - 815 с. – ISBN 978-5-9963-0773-9

411. Сигова, С. В. Восполнение кадрового дефицита на рынке труда Российской Федерации / С. В. Сигова. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2009. – 188 с. – ISBN 978-5-8021-1048-5

412. Симанович, Л. Н. Медиация в трудовых отношениях: эффективность, особенности использования, проблемы применения и ограничения процедуры медиации в трудовых спорах / Л. Н. Симанович // В сборнике European Scientific Conference сборник статей X Международной научно-практической конференции. В 2 частях. Ответственный редактор Гуляев Герман Юрьевич. 2018. С. 120-123 – ISBN: 978-5-907103-19-1

413. Симонов, В. С. Экономика социально-трудовых отношений: учеб. пособие / В. С. Симонов, В. В. Синов. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2010. – 223 с. – ISBN 978-5-7310-2644-4

414. Скрябина, Я. Социально-экономическая политика государства и репродуктивное поведение населения России / Я. Скрябина // Экономика и управление. 2010. № 6. С. 58–63 – ISSN 2072-8697

415. Слесарчук, О. М. Проблемы региональной политики в сфере развития социально-трудовых отношений в России / О. М. Слесарчук // Вестник Калужского университета. 2014. № 3. С. 30–34 – ISSN 1819-2173

416. Слинкова, О. К. Трудовое поведение как объект исследования в менеджменте / О. К. Слинкова // Труды Братского государственного университета. Серия: Экономика и управление, т. 1, 2007, С. 126–133 – ISBN/ ISSN отсутствует

417. Смирных, Л. И. Срочные трудовые договоры: влияние на движение рабочей силы и рабочих мест / Л. И. Смирных // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 4 (194). С. 28–36 – ISSN 1999-9836

418. Соболев, Э. Н. Социальное партнерство в России: есть ли предпосылки? / Россия — путь к социальному государству: Материалы Всероссийской научной конференции. — М.: Научный эксперт, 2008. — 1008 с. – ISBN 978-5-91290-036-5

419. Соболев, Э. Н. Тенденции и факторы дифференциации заработной

платы в российской экономике / Э. Н. Соболев, И. В. Соболева // Вестник Российской экономической академии им. Г.В. Плеханова. 2014. № 5 (71). С. 33-50 – ISSN 2587-9251

420. Современные тенденции социально-экономического развития регионов / О. Ю. Гришаева, Ю. В. Долженкова, М. П. Замаховский [и др.]. – Коломна: Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области "Государственный социально-гуманитарный университет", 2017. – 209 с. – ISBN 978-5-98492-311-8_317

421. Соловьев, В. Н. Трудовые споры в цифрах: анализ в учебном процессе / В. Н. Соловьев // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). 2019. № 11 (63). С. 167–174 – ISSN 2311-5998

422. Сороченко, В. В. Организация и нормирование труда: Учебное пособие / Под ред. В. В. Сороченко. — М.: АПК и ППРО, 2009. — 228 с. — ISBN 978-5-8429-0577-5

423. Соснина, Т. Н. Стоимость: историко-методологические исследования. Учебное пособие / Т. Н. Соснина; Самар. науч. центр Рос. акад. наук [и др.]. - Самара: Изд-во Самар. науч. центра РАН, 2005 — 396 с. – ISBN 5-93424-164-8

424. Сотникова, С. И. Движение персонала как механизм повышения корпоративной конкурентоспособности в нестабильной среде /С. И. Сотникова, Г.Н. Волянский // Вестник НГУЭУ, 2012. №2. — С.45–55 – ISSN 2073-6495

425. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2003: С69 Стат.сб. / Госкомстат России. — М., 2003. — 463 с. – ISBN/ ISSN отсутствует

426. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2004: С69 Стат.сб. / Росстат. — М., 2004. — 509 с. – ISBN 5-89476-155-7

427. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2005: С69 Стат.сб. / Росстат. — М.: ИИЦ «Статистика России», 2005. — 525 с. – ISBN/ ISSN отсутствует

428. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2006: С69 Стат.сб. / Росстат — М., 2006. — 493 с. – ISBN/ ISSN отсутствует

429. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2007 С69

Стат.сб. / Росстат — М., 2007. — 505 с. – ISBN/ ISSN отсутствует

430. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2008: С69

Стат.сб. / Росстат — М., 2008. — 502 с. – ISBN 978-5-89476-262-3

431. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2009: С69

Стат.сб. / Росстат — М., 2009. — 503 с. – ISBN/ ISSN отсутствует

432. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2010: С69

Стат.сб. / Росстат — М., 2010. — 507 с. – ISBN/ ISSN отсутствует

433. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2011: С69

Стат.сб. / Росстат — М., 2011. — 527 с. – ISBN 978-5-89476-326-2

434. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2012: С69

Стат.сб. / Росстат — М., 2012. — 319 с. – ISBN/ ISSN отсутствует

435. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2013: С69

Стат.сб. / Росстат — М., 2013. — 327 с. – ISBN 978-5-89476-375-0

436. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2014: С69

Стат.сб. / Росстат — М., 2014. — 321 с. – ISBN/ ISSN отсутствует

437. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2015: С69

Стат.сб. / Росстат — М., 2015. — 311 с. – ISBN 978-5-89476-403-0

438. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2021: С69

Стат.сб. / Росстат - М.,2019. – 352 с. – ISBN 978-5-89476-441-2

439. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2021: С69

Стат.сб. / Росстат - М.,2021. – 373 с. – ISBN/ ISSN отсутствует

440. Социально-трудовая сфера. Глоссарий [Электронный ресурс]. – URL: http://www.glossary.ru/cgi-bin/gl_des2.cgi?qqucoig/17.07.2012 – ISBN/ ISSN отсутствует

441. Социально-трудовые отношения. Глоссарий [Электронный ресурс]. – URL: http://www.glossary.ru/cgi-bin/gl_des2.cgi?qqucoig/17.07.2012 – ISBN/ ISSN отсутствует

442. Срокин, И. Ю. Оценка эластичности предложения на рынке труда в России / И. Ю. Срокин, Д. Н. Исайкин, В. В. Евдокимов, М. С. Дикунова // Достойный труд - основа стабильного общества: Сборник статей VIII Международной

научно-практической конференции, Екатеринбург, 31 октября – 03 2016 года / Ответственные за выпуск: И. А. Кулькова, А. Ю. Коковихин, Е. Б. Дворядкина. – Екатеринбург: Уральский государственный экономический университет, 2016. – С. 255-258 – ISBN/ ISSN отсутствует

443. Старокожева, В. П. Зарплатное неравенство: дифференциация уровней заработной платы в регионах и отраслях России / В. П. Старокожева, А. В. Агарычева, И. А. Прошин // Экономика труда. – 2022. – Т. 9, № 2. – С. 463-484. – DOI 10.18334/et.9.2.114190. – ISSN 2410-1613.

444. Страков, А. И. Безопасность общества — социально-трудовой аспект / А. И. Страков // РАН. Ин-т экономики. — М., 2001. — 320 с. – ISBN 5-201-03045-9

445. Сушкова, О. Ю. Рынок труда и занятость населения. Учебное пособие / О. Ю. Сушкова. – Воронеж.: Изд-во Воронеж. гос. ун., 2008. – 49 с. – ISBN/ ISSN отсутствует

446. Таран, Е. М. Анализ теневой деятельности в России / Е. М. Таран, Л. В. Горелова // Вестник Екатеринбургского института. 2016. №2 (34). С. 87-92 – ISSN 1997-6968

447. Тарасов, Ю. И. Эволюция рынка труда, его типология и структура / Ю. И. Тарасов, Н. А. Тумасян // Вестник Адыгейского государственного университета. — 2005, №2. — С. 111 115 – ISBN/ ISSN отсутствует

448. Татаринов, А. А. Рассмотрение трудовых споров на муниципальном уровне: новый взгляд на организационные основы деятельности комиссий по трудовым спорам / А. А. Татаринов // Право и практика. Научные труды института Московской государственной юридической академии имени О. Е. Кутафина в г. Кирове. 2017. № 2 (17). С. 83–85 – ISSN 2222-9965

449. Татаркин, А. И. Теневая экономика региона: диагностика и меры нейтрализации / А. И. Татаркин // Безопасность Евразии. 2004. № 2. С. 217–231 – ISSN 1607-7334

450. Татаркова, Н. В. История трудовых отношений: учебно-практическое пособие / Н. В. Татаркова. – М.: 2006. – 127 с. – ISBN/ ISSN отсутствует

451. Теличева, Е. Г. Рынок труда: институциональная структура и факторный анализ: монография / Е. Г. Теличева, Б. В. Смирнов – Хабаровск: Изд-во ТОГУ, – 2014. – 118 с. – ISBN 978-5-7389-1339-6.
452. Токсанбаева, М. С. Политика занятости и дефицит кадров / М. С. Токсанбаева // Россия и современный мир. 2010. № 1 (66). С. 197–204 – ISSN 1726-5223
453. Томпсон, А. А. Стратегический менеджмент: искусство разработки и реализации стратегии / А. А. Томпсон, А. Дж. Стрикленд – Москва: Банки и биржи : ЮНИТИ, 2012. – 576 с. – ISBN 5-85173-059-5
454. Трифионов, Д. В. Найм персонала как элемент кадровой политики организации / Д. В. Трифионов, О. А. Чертыковцева // Производственный менеджмент: теория, методология, практика. 2016. № 4. С. 36–41 – ISBN/ ISSN отсутствует
455. Трофимов, Е. А. Рынок труда: экономико-теоретический аспект: учеб. пособие / Е. А. Трофимов, Т. И. Трофимова. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2015. — 46 с. – ISBN/ ISSN отсутствует
456. Трофимова, Т. В. Способы защиты неимущественных прав граждан и юридических лиц / Т. В. Трофимова // Вестник Омского университета. Серия: Право. – 2010. – № 3(24). – С. 100-103. – ISSN: 1990-5173.
457. Труд и занятость в России. 2003: Стат.сб./Госкомстат России. -М., 2003. – 638 с. – ISBN 5-89476-148-4
458. Труд и занятость в России. 2021: Стат.сб./Росстат – Т78 М., 2019. – 135 с. – ISBN/ ISSN отсутствует
459. Труд и занятость в России. 2011: Стат.сб./Росстат — М., 2011. — 637с. – ISBN/ ISSN отсутствует
460. Труд и занятость в России. 2015: Стат.сб./Росстат — М., 2015. — 274 с. – ISBN 978-5-89476-408-5
461. Труд и занятость в России. 2003. Стат. сб./Госкомстат — России. — М., 2003 — 638 с. – ISBN 5-89476-148-4
462. Труд и занятость в России. 2005. Стат. сб./ Росстат — М., 2006 — 502 с. – ISBN/ ISSN отсутствует
463. Труд и занятость в России. 2011: Стат. сб./Росстат — М., 2011. — 637с.

– ISBN/ ISSN отсутствует

464. Труд и занятость в России. 2013. Стат. сб./Росстат — М., 2013 — 661 с.

– ISBN 978-5-89476-373-6

465. Труд и занятость в России. 2015: Стат. сб./Росстат — М., 2015. — 274

с. – ISBN 978-5-89476-408-5

466. Тугушаева, М. Р. Институты содействия занятости в механизме формирования и реализации конкурентных преимуществ соискателей на рынке труда / М. Р. Тугушаева // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – URL: <http://www.uecs.ru/uecs-39-392012/item/1123-2012-03-13-06-15-41>. – 15.02.17 – ISSN 1999-4516

467. Тукумцев, Б. Г. Самарский мониторинг социально-трудовой сферы / Б. Г. Тукумцев // Социологические исследования. 2001. № 7. С. 42–50 – ISSN 0132-1625

468. Указ Президента РФ. Комплексная программа мер по созданию и сохранению рабочих мест на 1996-2000 годы // Российская газета. 1996. 5 июня. – ISBN/ ISSN отсутствует

469. Фатхутдинов, Р. А. Управление конкурентоспособностью организации: учеб. пособие / Р. А. Фатхутдинов. – Москва: ЭКСМО, – 2004 – 541 с. – ISBN 5-699-05104-X

470. Фатхутдинов, Р. А. Стратегическая конкурентоспособность: учебник / Р. А. Фатхутдинов. — М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2005. — 504 с. – ISBN 5-282-02457-8

471. Федотов, Д. Ю. Теневая занятость в российских регионах / Д.Ю. Федотов // В сборнике: Управление экономическими стратегиями развития региона проблемы и решения Сборник Статей Всероссийской научно-практической конференции. Ответственный редактор В. Н. Гонин. 2017. С. 23–34 – ISBN: 978-5-9293-1857-3

472. Федулин, А. А. Становление и развитие системы социального партнерства в России: / Федулин А. А. – Москва: Галерея, 1999. – 318 с. – ISBN 5-8137-0027-7

473. Фиськова, Л. Н. Дифференциация оплаты труда в реформируемой экономике / Л. Н. Фиськова // Труд и социальные отношения. 2009. № 7. С. 61–66 – ISSN 1818-7862

474. Хайек, Ф. Конкуренция как процедура открытия / Ф. Хайек // Мировая экономика и международные отношения. 1989. № 12. С. 7 – ISBN/ ISSN отсутствует

475. Халитова, Л. Р. Оплата труда как инструмент управления воспроизводством рабочей силы / Л. Р. Халитова // Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Уфа, 2010. – 24 с. – ISBN/ ISSN отсутствует

476. Халитова, Л. Р. Теоретические основы сущности воспроизводства рабочей силы / Л. Р. Халитова // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. 2011. – №2 (30-1). – С.155–158 – ISSN 2073-0853

477. Хельцлер, Х. Социальное партнерство в России. Обзор 2005. / Х. Хельцлер, В. Кашнин, Р. Бонвичини и др. М.: «Права человека», 2005. – 540 с. – ISBN/ ISSN отсутствует

478. Хлопова, Т. В. Классификация конкурентоспособности работника как интегральной характеристики степени развития его трудового потенциала / Т. В. Хлопова // Вестник Пермского университета. Серия: Экономика – 2012. – № 2 (13). – С.111–117 – ISSN 1994-9960

479. Храмов, А. Г. Теория случайных процессов. Конспект лекций [Электронный ресурс]: электрон. учеб. Пособие / А. Г. Храмов. М-во образования и науки РФ, Самар. гос. аэрокосм. ун-т им. С. П. Королева (нац. исслед. ун-т). — Электрон. текстовые и граф. Дан. (0,87 Мбайт). — Самара, 2011. — 1 эл. Опт. Диск (CD-ROM). – ISBN/ ISSN отсутствует

480. Черковец, В. Н. Всемирная история экономической мысли / гл. ред. В. Н. Черковец МГУ им. М. В. Ломоносова // В 6 т. Т. 1 — М.: «Мысль», 1987. — 606 с. – ISBN/ ISSN отсутствует

481. Черняк, Ж. А. Дифференциация заработной платы: региональный аспект / Ж. А. Черняк // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2013. – № 4. – С. 49-52. – ISSN 1812-3988.

482. Чертина, И. В. Образовательная политика в условиях мобильности квалифицированного труда / И.В. Чертина // Каспийский регион: политика, экономика, культура. — 2011. — № 3. — С. 318–324 – ISSN 1818-510X

483. Численность и размещение населения // Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]: сайт. – URL: <http://www.gks.ru>. – Дата доступа: 08.11.2013 – ISBN/ ISSN отсутствует

484. Шапиро, И. И. Научная организация и нормирование труда в машиностроении / Учебник для вузов. / под ред. И. И. Шапиро. – М., «Машиностроение», 1975. – 344 с. – ISBN/ ISSN отсутствует

485. Шевченко, О. П. Отбор и найм персонала как технология кадрового менеджмента в организациях на современном этапе / О. П. Шевченко, Н. В. Демьянченко // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2014. – № 11 (71). – С. 7 – ISSN 1999-4516

486. Шилькова, В. В. «Старение» преподавателей вуза и привлечение молодых кадров / В. В. Шилькова, Л. А. Минаева // В сборнике: Просветительство как основа развития личности и общества сборник материалов XV международной научно-практической конференции. 2015. С. 119-124 – ISBN 978-5-9905795-8-3

487. Шкаратан, О. И. Сравнительный анализ процессов социальной мобильности в СССР и современной России / О. И. Шкаратан, Г. А. Ястребов // Общественные науки и современность. – 2011. – №2. – С.5–28 – ISSN 0869-0499

488. Шкурина, Л. В. Экономика труда и система управления трудовыми ресурсами на железных дорогах Российской Федерации и Республики Казахстан: учебное пособие для студентов вузов железнодорожного транспорта / под ред. Л. В. Шкуриной, К. Ж. Даубаева. - Москва: ФГБОУ "Учебно-методический центр по образованию на ж.-д. трансп.", 2015. – 350 с. – ISBN 978-5-89035-857-8

489. Шубенкова, Е. В. Экономика и социология труда в схемах и таблицах. Учеб. пособие / Е. В. Шубенкова, Е. Е. Миргород, А. В. Петропаловская М.: Изд-во Рос. экон. Ун-т им. Г.В. Плеханова., 2010. – 96с. – ISBN/ ISSN отсутствует

490. Шубенкова, Е. В. Качество рабочей силы как фактор развития совре-

менной организации / Е. В. Шубенкова, А. А. Стрюкова // Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление : Материалы ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений, Воронеж, 23 мая 2019 года / Редакционная коллегия: А.А. Федченко, О.А. Колесникова. – Воронеж: Издательство Истоки, 2019. – С. 326-329 – ISBN 978-5-4473-0236-8

491. Шубенкова, Е. В. Регулирование социально-трудовых отношений в контексте реализации национальных проектов / Е. В. Шубенкова // Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление: Материалы ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений, Воронеж, 23 мая 2019 года / Редакционная коллегия: А. А. Федченко, О. А. Колесникова. – Воронеж: Издательство Истоки, 2019. – С. 329-333 – ISBN 978-5-4473-0236-8

492. Шумаков, Ю. Н. Экономика труда в организациях АПК: учебное пособие для студентов экономических факультетов сельскохозяйственных вузов: для студентов аграрных вузов, обучающихся по направлениям «Экономика» и «Менеджмент» / Ю. Н. Шумаков [и др.]. – Москва: ИНФРА-М, 2013. – 221 с. – ISBN 978-5-16-005661-6

493. Шуплецов, А. В. Формирование и развитие организационной культуры как фактора, определяющего конкурентоспособность предпринимательской деятельности организации / А. В. Шуплецов, П. В. Харитонова // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права) (электронный журнал). 2012 № 1 – URL: <http://www.eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=14243> – ISSN 2072-0904

494. Щетинин, В. П. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки / В. П. Щетинин // Мировая экономика и международные отношения. — 2001. – № 12. – С.47 – ISBN/ ISSN отсутствует

495. Щетинин, В. П. Образование в контексте человеческого капитала / В.П. Щетинин // — URL: <https://library.by/portalus/modules/shkola/readme.php?subaction=showfull&id=119313>

9181&archive=1195596785&start_from=&ucat=&&ysclid=lgr79fy374900828419 –

ISBN/ ISSN отсутствует

496. Экономика труда: (социально-трудовые отношения) / под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2003 – ISBN/ ISSN отсутствует

497. Экономическая активность населения России (по результатам Э40 выборочных обследований), 2002: Стат.сб./Госкомстат России. — М., 2002. — 190 с. – ISBN/ ISSN отсутствует

498. Экономическая активность населения России (по результатам Э40 выборочных обследований), 2006: Стат.сб./Росстат. — М., 2006. — 205 с. – ISBN 5-89476-194-8

499. Экономическая активность населения России (по результатам Э40 выборочных обследований). 2008: Стат.сб./Росстат. — М., 2008. — 165 с. – ISBN 5-89476-248-7

500. Экономическая активность населения России (по результатам Э40 выборочных обследований). 2010: Стат.сб./Росстат. — М., 2010. — 171 с. – ISBN/ ISSN отсутствует

501. Экономическая активность населения России (по результатам Э40 выборочных обследований). 2012: Стат.сб./Росстат. — М., 2013. — 191 с. – ISBN 978-5-89476-348-4

502. Экономическая активность населения России (по результатам Э40 выборочных обследований). 2014: Стат.сб./Росстат. — М., 2014. — 143 с. – ISBN/ ISSN отсутствует

503. Эренберг Р. Дж. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Р. Дж. Эренберг, Р.С. Смит. — М.: Изд-во МГУ, 1996. — 800 с. – ISBN 5-211-03607-7

504. Юданов, А. Ю. Конкуренция: теория и практика: Учеб.-практ. пособие / А. Ю. Юданов – 3. изд., испр. и доп. – Москва: Гном и Д, 2001. – 304 с. – ISBN 5-296-00076-5

505. Юданов, А. Ю. Опыт конкуренции в России. Причины успехов и неудач / А. Ю. Юданов.: – 2-е изд., перераб. и доп. — М.: КноРус, 2008 — 464 с. –

ISBN 978-5-85971-712-5

506. Ядгаров, Я. С. История экономических учений: учебник / Я. С. Ядгаров. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: ИНФРА-М, – 2009. – 478 с. – ISBN 978-5-16-003559-8

507. Янченко, Е. В. Рынок труда: анализ региональной дифференциации / Е. В. Янченко // Региональная экономика: теория и практика. – 2015. – № 36(411). – С. 56-66 – ISSN 2073-1477

508. Anderman, S. D. The Interface Between Intellectual Property Rights and Competition Policy / S. D. Anderman. — Cambridge University Press, 2007, -586 pp.1 – ISBN/ ISSN отсутствует

509. Butler, E. Hayek, His Contribution to the Political and Economic Thought of Our Time. – L 1983 – 168 pp – ISBN 0876638779

510. COVID-19 и цифровизация: достижение целей ЮНИДО (ООН) и трансформация рынка труда / Н. Ю. Родыгина, О. А. Азарова, М. В. Логина, В. И. Мусихин // Международная экономика. – 2021. – № 2. – С. 124-138. – ISSN 2074-6040

511. Foster, J. Biology and Economics // The Elgar Companion to Institutional and Evolutionary Economics. — Aldershot: Edward Elgar, 1994 – ISBN 9781852784393

512. Garrison R., Kirzner I. Hayek, Fridrich August von // New Palgrave. — L., 1989 – ISSN: 2946-9805

513. Hayek, F. A. Capitalism and historians / F. A. Hayek, T.S Ashton, L.W. Hacker. — The University of Chicago Press, 1967. — 194 p. – ISBN 1136508368

514. Porter, M. E. Competitive strategy: techniques for analyzing industries and competitors: with a new introduction / M. E. Porter. — Originally published: New York: Free Press, 1980. — 398 p. – ISBN 1416590358

515. Porter, M. E. Strategy and Society: The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility / M. E. Porter, M. R. Kramer // Harvard Business Review, December 2006, pp. 78-92. – ISBN/ ISSN отсутствует