

ekonomicheskikh_issledovaniyah (дата обращения: 22.09.2010).

6. Читая Г.О. Особенности реализации промышленной политики на уровне федеральных округов // Промышленная политика в Российской Федерации. 2006. № 1. С. 25–38.

Interpretation of the notion “economic mechanism” in the modern economic theory

There are given the views of the leading Russian and world scientists on the notion “economic mechanism” and its content. There are analyzed the main definitions and given their critical survey. On the basis of the investigation, there are considered the inalienable components of the economic mechanism and sorted out their most accurate and full interpretations.

Key words: *economic mechanism, industrial policy, objects and subjects of economic mechanism, system.*

В.С. ГОРОДЖИЙ, Л.О. ОГАНЕСЯН
(Волгоград)

**ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯ
РЫНКА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ
В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ
РОССИИ**

Выявлены институциональные условия развития рынка трудовых ресурсов; обоснованы императивы развития процесса институционализации в трудовой сфере, структура взаимодействия субъектов института рынка трудовых ресурсов; предложен механизм развития рынка трудовых ресурсов на основе согласования экономических интересов.

Ключевые слова: *институциональные условия, институты взаимодействия, рынок трудовых ресурсов, контрактные отношения, формальные и неформальные отношения, императивы институционализации рынка трудовых ресурсов.*

Институционализация – это постепенный динамический процесс формирования институтов регулирования, взаимодействия субъектов рынка трудовых ресурсов и согласования их интересов. Эволюция институциональ-

ных преобразований отражает многоуровневый процесс трансформации хозяйственного механизма. Институционализация в процессе экономических преобразований, с одной стороны, обеспечивает защиту субъектов рынка ресурсов, а с другой – формирует условия рыночной конкуренции и равновесия экономических интересов. В этом плане институциональные преобразования способствуют упорядочению рыночной среды, что предполагает утверждение формальных и неформальных норм хозяйственных взаимоотношений, правил и принципов поведения институциональных субъектов рынка.

На наш взгляд, в качестве основных императивов институционализации следует рассматривать следующие направления изменений:

- формирование эффективной системы защиты прав собственников;
- регламентация хозяйственной деятельности, определение правил, обеспечивающих равноправие субъектов рынка;
- формирование институциональных субъектов взаимодействия рынка, адаптированных к условиям экономических изменений;
- формирование новых принципов и правил взаимодействия государственных и частных институтов;
- лоббирование интересов различных субъектов рынка – профсоюзов и других общественных организаций, представленных ассоциациями предпринимателей, союзами потребителей, научными общественными объединениями;
- формирование интегрированных межгосударственных институтов взаимодействия рынка трудовых ресурсов;
- развитие системы подготовки и переподготовки работников с профессиональными и социальными компетенциями, обеспечивающих адаптацию рабочей силы к изменениям рыночной среды.

Реализация этих императивов обуславливает необходимость формирования институциональной структуры рынка трудовых ресурсов. В российской экономике она представляет собой жесткую конструкцию и не всегда поддается макроэкономическому регулированию [1]. Возникшая ситуация требует институционализации рынка, усиления позиции общественных институтов и формирования определенного механизма взаимодействия субъектов рынка трудовых ресур-

сов. Институциональной основой механизма обмена на рынке трудовых ресурсов являются трудовые сделки – транзакции экономических агентов, основными регуляторами которых выступают государственные институты, фирмы, трудовые коллективы, профессиональные союзы. В качестве основных элементов институциональной среды выступают участники социально-трудовых соглашений и институты-организации:

- государство (иерархическая политическая организация);
- профессиональные союзы работников и работодателей;
- фирмы (иерархическая экономическая организация);
- трудовые коллективы как объединения занятых на производстве работников (иерархическая социальная организация);
- домашние хозяйства.

Развитая институциональная среда позволяет повысить эффективность занятости населения и увеличить количество контактов и транзакций на рынке трудовых ресурсов. Специфика трудовых отношений заключается в том, что институт государства, сохранив активные позиции в этой сфере, способствует росту активности рыночного механизма саморегулирования. Реализация функций институционального и ценового механизма рынка трудовых ресурсов обеспечивает действие главного принципа рынка – эквивалентности обмена [4, с. 89].

В современной рыночной экономике институциональный механизм функционирования рынка трудовых ресурсов представляет собой совокупность развитых институтов:

- институты определения и распределения прав собственности на услуги труда (нормы, традиции, ценности, определяющие экономическое поведение, формальные и неформальные трудовые контракты, трудовое законодательство);
- институты поиска контрагентов (работы или работника), сбора и отбора информации (формальные государственные и негосударственные структуры трудового посредничества, средства массовой информации, корпоративные и неформальные связи, контакты, каналы информации, рекомендации, репутация);
- институты заключения контрактов, ведения переговоров, контроля за соблюдением контрактов, защиты прав собственности (трудова инспекция, трудовой арбитраж, профсоюзы);

- институты, определяющие мобильность и транзакционные барьеры на рынке трудовых ресурсов (формы дискриминации, установки квоты на территориальную (межгосударственную) мобильность рабочей силы, законодательные ограничения или стимулирование на межрегиональную мобильность рабочей силы и транзакционные ограничения профессиональной мобильности;

- институты государственного регулирования рынка трудовых ресурсов, компенсирующие «провалы» рынка в сфере труда (службы занятости, системы страхования по безработице, контроля за условиями труда) [4].

Следует отметить, что в условиях модернизации экономики России не все институты рынка трудовых ресурсов функционируют эффективно, вследствие чего усиливается неравномерность развития институтов рынка трудовых ресурсов, которая приводит к аномальным явлениям в сфере социально-трудовых отношений (скрытые формы занятости и безработицы, невыплаты заработной платы, неформальные «контрактные» отношения). В этих условиях формируются новые модели взаимодействия формального и неформального секторов: паразитический симбиоз, паритетный симбиоз и «новая корпоративная» модель взаимодействия [2, с. 125].

Паразитический симбиоз представляет собой систематическое движение трудовых ресурсов из корпоративного хозяйства в сферу самозанятости. Причиной образования данной модели являются неэквивалентные отношения между предприятием и работником, которые обусловлены невыплатами заработной платы, потребительским отношением работников к средствам производства предприятия, отсутствием выбора альтернативного рабочего места. Паразитический симбиоз формирует зависимость результатов неформальной занятости населения от формальной.

Основоположник теории неформальной занятости К. Харт считал, что различие между формальными и неформальными возможностями дохода базируется на различии между работой за зарплату и самозанятостью [7]. Степень рационализации труда, его постоянства и регулярности, наличие или отсутствие фиксированного вознаграждения являются ключевым критерием неформальных отношений. По мнению К. Харта, категорию «самозанятых» работников следует включить в неформальный сектор. Проанализировав структуру неформального сектора экономики, Э. де Сото приходит к выводу о том, что именно в нефор-

мальном секторе устанавливают истинно демократический экономический порядок, организуя частное хозяйство на принципах свободной конкуренции [3].

Паритетный симбиоз образуется в результате создания как формальных, так и неформальных контрактных отношений между работниками корпоративного и семейного секторов, поэтому сохраняются формальные и неформальные формы занятости. Доминирование неформальных трудовых отношений обуславливает активизацию процесса институционализации экономических интересов субъектов рынка трудовых ресурсов.

«Новая корпоративная» модель основана на формальных отношениях взаимодействия корпорации, профсоюза и государства. Одновременно развитие корпоративной модели способствует развитию среднего бизнеса на основе партнерских отношений и снижению трудовой активности в семейном секторе.

Институциональная структура рынков оказывает непосредственное влияние на баланс взаимодействия различных групп занятых, распределяя их по «шкалам» влияния на процессы формирования спроса и предложения рабочей силы и мотивации работодателей. Пропорции рыночного обмена могут быть как симметричными, так и асимметричными, кроме того, спрос и предложение на рынке трудовых ресурсов не всегда эластичны.

Современный рынок трудовых ресурсов представляется нам как социально-экономическая система, обеспечивающая равноправные экономические отношения между субъектами рынка, согласование экономических интересов и социальную защиту участников рынка. В данном контексте рынок трудовых ресурсов приобретает все большую социальную значимость.

Основатель институциональной парадигмы в социологии Г. Спенсер рассматривал социальные институты сквозь призму теории потребностей. Категория «потребность» считается необходимым условием существования индивидуума и функционирования рынка. В рамках данного исследования дифференцируются следующие потребности:

- в работниках, качественная характеристика которых соответствует требованиям спроса со стороны работодателя (уровень профессиональных и социальных компетенций, степень профессиональной мобильности);
- в условиях труда, которые соответствуют спросу со стороны работников (заработ-

ная плата, система мотивации и стимулирования труда, характеристика рабочего места, характер контрактных отношений, морально-психологический климат, условия карьерного роста).

Согласно теории социального обмена Дж. Хоманса, между участниками рынка труда происходит «обмен взаимно вознаграждаемых действий», в процессе которого осуществляется акт социального поведения, т. е. поведения двух личностей, когда они санкционируют друг друга, вознаграждая или наказывая [6, с. 294].

Осуществляя контакты на рынке трудовых ресурсов, участники руководствуются такими общими интересами, как:

- 1) реализация личной выгоды в процессе альтернативного выбора;
- 2) полезность и эффективность результата выбора;
- 3) минимизация издержек и максимизация прибыли;
- 4) максимальное удовлетворение потребностей участников рынка.

Исследование рынка трудовых ресурсов как социального института следует проводить с позиций соотношения институциональных условий функционирования:

- условия формальных и неформальных соглашений по заработной плате;
- наличие коллективных трудовых соглашений по заработной плате, заключаемых между профсоюзами и администрацией;
- степень централизации соглашений по заработной плате (на уровне страны, отрасли региона, фирмы);
- сроки и степень синхронизации разных трудовых соглашений по заработной плате;
- роль правительства в переговорах о минимальной заработной плате и о косвенной – путем воздействия на соглашения, заключаемые между частными фирмами и рабочими;
- использование индексации в трудовых соглашениях [5].

На наш взгляд, формирование структуры механизма функционирования рынка трудовых ресурсов должно быть основано на взаимосвязанных институциональных механизмах, среди которых следует назвать:

- рыночный механизм цен, управляющий рыночным распределением рабочей силы посредством института заработной платы;
- транзакционный механизм, заключающийся в порядке и процедурах заключения трудовых сделок через институт трудовых контрактов;

– механизм государственного регулирования, предусматривающий создание определенных общественных институтов и структур на различных уровнях;

– механизм контроля рабочей силы (правила, устанавливаемые внутри фирм, выступающих на внешних рынках (правила внутреннего трудового распорядка и пр.), являющиеся элементами данного механизма; рынками трудовых ресурсов здесь управляет преимущественно не механизм цен, а «совокупность административных правил и процедур» в рамках института фирмы);

– механизм конкуренции проявляет себя на рынке трудовых ресурсов в форме института конкурентных преимуществ рабочей силы;

– механизм социального партнерства выступает как форма регулирования социально-трудовых отношений и согласования экономических интересов наемных работников и работодателей;

– механизм социальных институтов, обеспечивающий сохранение семейных и местных трудовых традиций.

Только такая институциональная структура механизма рынка трудовых ресурсов обеспечивает четкость, предсказуемость и надежность функционирования субъектов рынка – участников трудовых трансакций. Для эффективного функционирования рынка трудовых ресурсов необходимо формировать соответствующие институциональные условия.

Литература

1. Агабекян Р.Л., Авагян Г.Л. Современные теории занятости : учеб. пособие для студ. вузов. М. : ЮНИТИ – ДАНА, 2001.
2. Борисова Л.Г., Солодова Г.С., Фадеева О.П. [и др]. Неформальный сектор: экономическое поведение детей и взрослых. Новосибирск : Изд-во Новосибир. гос. ун-та, 2001.
3. Де Сото Э. Иной путь. Невидимая революция в третьем мире. М., 1995.
4. Оганесян Л.О., Кучковская Н.В. Механизм функционирования рынка труда аграрной сферы в региональной экономике (теоретико-методологические аспекты) : моногр. Волгоград: ИПК ФГОУ ВПО Волгогр. ГСХА «Нива», 2009.
5. Сабирьянова К.З. Структурные изменения, адаптация работников и равновесие на локальных рынках труда. URL : <http://www.socpol.ru/grantprog/reports.shtml>.
6. Хоманс Дж. История социологии в Западной Европе и США. М., 1974.

7. Hart K. Informal urban income opportunities and employment in Ghana // Journal of Modern African Studies. 1973. Vol. 11. N 1. P. 61–90.

Institutionalisation of labour market in the modern Russian economy

There are revealed the institutional conditions for labour market development, substantiated the imperatives of institutionalization process development in the labour sphere, structure of coordination of labour market institute subjects, suggested the mechanism of labour market development on the basis of economic interests' agreement.

Key words: *institutional conditions, institutes of coordination, labour market, contract relations, formal and informal relations, imperatives of labour market institutionalization.*

Е.Г. КОНДРАШОВ
(Волгоград)

ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ТУРИСТИЧЕСКОЙ СФЕРЕ РОССИИ

Выявляются и систематизируются группы факторов становления и развития российского туристического комплекса в современных условиях. Даны характеристика состояния, анализ тенденций развития и оценка динамики изменений в туристической отрасли Российской Федерации на современном этапе.

Ключевые слова: *предпринимательство, регион, факторы формирования туристического комплекса, тенденции развития туристической сферы.*

Современный этап становления национального туристического комплекса, его региональных подразделений требует постоянного изучения, поиска новых путей и средств решения все более возрастающих по масштабам и качеству задач в области организации и управления туристическим комплексом. Данные обстоятельства привлекают внимание исследователей и делают актуальным изучение этой сложной отрасли российской экономики.