

## 10.21. ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ С ПОЗИЦИИ МАРКЕТИНГА

Сырбу А.Н., к.э.н., доцент кафедры «Менеджмент, маркетинг и организация производства»

ФГБОУ ВПО «Волгоградский государственный технический университет»

[Перейти на Главное МЕНЮ](#)

[Вернуться к СОДЕРЖАНИЮ](#)

Становление рынка трудовых ресурсов в современной Российской Федерации осложнено длительным историческим периодом приостановки действия рыночного механизма регулирования экономики, когда в рамках плановой централизованно управляемой системы хозяйства факторы производства не являлись товаром и связано с возникновением и развитием новых форм собственности, новых типов экономического поведения. В этой связи в статье рассмотрены основные факторы, влияющие на становление рынка трудовых ресурсов в РФ, основные проблемы и перспективы его развития с учетом маркетинговой составляющей.

В настоящее время в Российской Федерации не наблюдается существенного перераспределения занятых между различными секторами экономики, несмотря на более высокую потребность в них по отдельным видам экономической деятельности. Это можно объяснить высокой инертностью российского рынка трудовых ресурсов, а также слабой маркетинговой активностью служб маркетинга персонала предприятий, нуждающихся в притоке кадров. В совокупности данные факторы приводят к консервации неэффективной структуры экономики, ослабляют связи между рынком трудовых ресурсов как факторным рынком и собственно товарными рынками.

Рынок трудовых ресурсов является открытой системой и потому на результативность его функционирования оказывают влияние многие факторы, представляющие собой сложный комплекс социально-экономических процессов, воздействующих на спрос и предложение рабочей силы и через них – на показатели занятости и безработицы [4]. Весь комплекс факторов, воздействующих на рынок трудовых ресурсов можно разделить на несколько групп:

- природно-ресурсные;
- демографические;
- конъюнктурные (рыночные) факторы;
- социально-экономические и маркетинговые; представленные на рис. 1.

Природно-ресурсные факторы не поддаются точной количественной оценке. К ним, в первую очередь, относится национальное богатство страны, включая объемы природных ресурсов и фактор оттока капитала из РФ, крайне негативно сказывающийся на инвестиционной сфере, а значит, и на создании рабочих мест, спросе на трудовые ресурсы.

Демографические факторы включают половозрастную структуру трудящихся и миграционную ситуацию в стране. Они в первую очередь влияют на предложение труда. Конъюнктурные факторы – это ситуационные рыночные факторы, например, потоки экспорта и импорта по секторам экономики, уровень безработицы, экономической активности, занятости, численность населения в трудоспособном возрасте и т.д. Как известно, рост им-

порта при прочих равных условиях приводит к снижению валового выпуска, особенно в условиях, когда отечественные производители не способны в силу ряда причин наладить импортозамещающие производства.

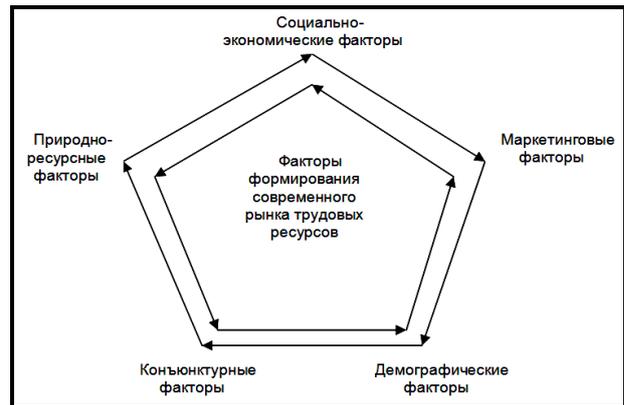


Рис. 1. Факторы, влияющие на формирование современного рынка трудовых ресурсов<sup>1</sup>

Подобная ситуация имела место в 1990-х гг.: сокращение спроса и спад производства требовали экономии на издержках, следствием чего становилось сокращение числа рабочих мест на предприятиях. К рыночным факторам также относится состояние инфраструктуры рынка трудовых ресурсов. Инфраструктура рынка трудовых ресурсов – это государственные учреждения, негосударственные структуры содействия трудоустроенности, кадровые службы предприятий и фирм, общественные компании и фонды и др., обеспечивающие наиболее эффективное взаимодействие между спросом и предложением на рынке. Инфраструктура призвана регулировать отношения между работодателем и работником по поводу цены рабочей силы, условий труда, подготовки и переподготовки работников, а также организовывать и регулировать процессы защиты прав работодателей и наемных работников на рынке трудовых ресурсов. Если инфраструктура является неразвитой, то это отрицательным образом отражается на состоянии и динамике развития рынка трудовых ресурсов.

Маркетинговые факторы связаны с обеспечением конкурентоспособности трудовых ресурсов, поиском рабочего места, позиционированием работодателя и работника и т.д.

И, наконец, социально-экономические, оказывающие на формирование рынка трудовых ресурсов первоочередное значение и представляющиеся, в связи с этим, наиболее важными. Именно они влияют на спрос трудовых ресурсов и закладывают основы уровня доходов и жизни населения, меру возможностей его социальной защищенности при переходе к рынку, формирование образовательного квалификационного потенциала.

Среди таких факторов наибольшую актуальность на сегодняшний день приобретают следующие:

- уровень заработной платы;
- спад производства и последовавший за этим отраслевой сдвиг в системе занятости;
- мотивы выбора сферы деятельности;
- уровень образования и социальное партнерство.

Систематизация текущих проблем развития рынка трудовых ресурсов в контексте влияющих на него фак-

<sup>1</sup> Источник: составлено автором по материалам [1].

торов позволяет объединить их в две группы: конъюнк- турные и структурные проблемы.

Таблица 1

**ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ РФ<sup>2</sup>**

Проблема	Характеристика
<b>Структурные проблемы</b>	
Структурный характер безработицы	Поиск подходящих рабочих мест осложняется качественной несбалансированностью рынка трудовых ресурсов, что стало причиной формирования устойчивых слоев трудоспособного населения, которые находятся на грани сохранения или утраты экономической активности. Значительный процент долгосрочных безработных при уровне безработицы около 5% свидетельствует о том, что ситуация полной занятости является иллюзорной. При полной занятости в числе ищущих работу преобладают краткосрочные безработные (с длительностью поиска работы не более одного-трех месяцев). В РФ средний период такого поиска превышал семь-восемь месяцев. Наблюдается фрагментация территориальных рынков трудовых ресурсов и их поляризация по степени напряженности
Высокая текучесть кадров	По показателям приема и увольнения работников организаций текучесть кадров близка к 30%, то есть почти треть их персонала ежегодно обновляется. Этот процесс имеет негативные последствия – препятствует приобретению работниками трудового опыта, работодателей лишает заинтересованности инвестировать в повышение квалификации персонала, что отрицательно сказывается на накоплении на рабочих местах человеческого капитала
Низкий уровень занятости в промышленности; дисбаланс занятости в производственной и непроизводственной сферах	Уровень занятости в обрабатывающей промышленности снижался на протяжении всего постсоветского периода, вследствие чего можно говорить о деиндустриализации экономики. Очевидна необходимость модернизации обрабатывающих производств, которые должны стать сопоставимыми по их доле в валовом внутреннем продукте с передовыми странами
Дефицит квалифицированных кадров	Кадровый дефицит носит преимущественно структурный характер, поскольку количество вакансий как минимум вдвое меньше численности зарегистрированных безработных. В настоящее время нехватку профессионалов испытывают 86% предприятий. Во многих случаях нехватка персонала высокой квалификации объясняется их некачественной профессиональной подготовкой. Наряду со сложностью подбора претендента на многих предприятиях не налажена система повышения квалификации; предпочтение обычно отдается поиску опытных кадров. Особенно остро дефицит квалифицированных кадров наблюдается в небольших городах и сельской местности
Структурный дисбаланс спроса и предложения на рынке трудовых ресурсов	Рассогласованность спроса на труд и его предложения приводит к росту структурной безработицы. В настоящее время наблюдается расширение спроса на рабочую силу при сокращении предложения труда (количества населения в трудоспособном возрасте)
Дифференциация заработных плат по секторам экономики	Выход страны на мировой рынок привел к тому, что цены на продукцию отраслей экономики стали расти неравномерно, вследствие чего возникла значительная дифференциация в уровне цен и доходов большинства секторов экономики. Средний уровень заработной платы в стране до сих пор существенно отстает от уровня развитых стран. Низкая цена труда приводит к повышению экономической неактивности населения, что в условиях дефицита трудовых ресурсов является важным фактором, ограничивающим рост экономики. Одновременно повышается привлекательность незанятых рабочих мест для трудовых мигрантов. Неравномерный рост оплаты труда по секторам экономики способствует консервации и закреплению сырьевой модели, препятствуя переходу к инновационному экономическому развитию
Недостаточно эффективная система образования (высшего и среднего профессионального)	В настоящее время для рынка трудовых ресурсов характерно снижение качества трудовых ресурсов. Система высшего образования неэффективна и не отвечает потребностям рынка трудовых ресурсов. Переизбыток выпускников экономического и юридического профиля и недостаток инженерно-технических кадров. Система среднего профессионального образования практически разрушена, ощущается острая нехватка рабочих-профессионалов
<b>Конъюнктурные факторы</b>	
Непростая демографическая ситуация	С каждым годом снижается количество населения в трудоспособном возрасте, кроме того вместо прироста населения наблюдается его убыль. Происходит старение населения, что в будущем может привести к острой нехватке молодого трудоспособного населения, а значит, к росту трудовых мигрантов
Высокая дифференциация населения, коррупция	Децильный коэффициент, характеризующий уровень дифференциации доходов населения, в РФ в разы превышает пороговое значение, равное восьми. Сегодня в РФ соотношение, отражающее дифференциацию доходов населения, по официальным данным, составляет 26:1, а по данным академика Д. Львова и других авторов, - 40 : 1 Высокая дифференциация населения и коррупция способствуют еще большему расслоению населения и росту социальной напряженности
Отсутствие связи между вузами и производством	Потребности производства в кадрах не учитываются при подготовке специалистов в вузах, вследствие чего наблюдается дисбаланс спроса и предложения на рынке трудовых ресурсов. Выпускник вуза в большинстве случаев не представляет, где будет работать, и как найти работу без соответствующего опыта работы
Увеличение трудовой миграции	Вместо попыток возрождения и наращивания трудового потенциала страны путем обеспечения высокого уровня образования, создания эффективной системы мотивации, ориентир взят на привлечение мигрантов в целях проведения модернизационных мероприятий отечественной экономики. Однако основной поток мигрантов в РФ – малообразованные низкоквалифицированные рабочие. Согласно стабилизационному сценарию развития страны, направленному на сокращение убыли населения, доля мигрантов к 2025 г. составит 15,3%, а к 2050 г. – 34,6%

<sup>2</sup> Источник: составлено автором по материалам [5, 6].

Проблема	Характеристика
Низкая эффективность использования имеющихся трудовых ресурсов	Традиционно для российского рынка рабочей силы характерно использование таких форм трудовых отношений, как вторичная и скрытая занятость, увеличение числа работающих в режиме неполного рабочего времени, применение практики вынужденных отпусков и задержки заработной платы. Возможная оптимизация структуры рабочей силы с одновременным повышением эффективности ее использования тормозится за счет перевода намеченных к увольнению работников в режим неполного рабочего времени. Гибкость трудовых отношений на российском рынке трудовых ресурсов облегчает краткосрочную его адаптацию к кризисным явлениям в экономике, однако, не создает достаточных предпосылок для эффективной реструктуризации занятости, повышения производительности и качества труда
Неразвитая инфраструктура рынка трудовых ресурсов	Неэффективная деятельность служб занятости, бирж труда, кадровых агентств усложняет дисбаланс спроса и предложения на рынке трудовых ресурсов, также как и отсутствие социального партнерства. Работник, неуверенный в защите своих интересов, не будет стремиться к повышению производительности труда

Структурные проблемы связаны с дисбалансом спроса и предложения и определяющих их факторов, конъюнктурные – с ситуацией, происходящей на рынке трудовых ресурсов и смежных рынках (табл. 1).

В течение последних 20 лет рынок трудовых ресурсов старается приспособиться к условиям рыночной экономики. Совершенная модель трудовых отношений, типичная для развитых стран, предполагает, что цена труда, как и цена любого другого товара, формируется под воздействием спроса и предложения. Однако отношения на российском рынке трудовых ресурсов невозможно квалифицировать как рыночные, скорее они являются следствием некоторого преобразования сложившейся советской модели с элементами приспособления к рыночной экономике, сформировавшимися на этапе адаптации к экономическим шокам периода 1990-х гг.

Современный рынок трудовых ресурсов, к сожалению, достаточно инертен, что мешает наращиванию эффективности отношений внутри него. Безусловно, практика общественной организации труда и занятости не может быть одномоментно ликвидирована или приспособлена к требованиям рыночного механизма регулирования пропорций производства и занятости, заменена одной из привлекательных моделей западного мира, являющихся логическим следствием длительной эволюции системы рыночного хозяйства в условиях цикличности его развития, однако можно попытаться предложить основные направления дальнейшего развития рынка трудовых ресурсов как адекватной рыночной системы [3].

- Прежде всего, сегодня необходимо осмыслить саму идеологию будущего развития общества. Рыночные отношения будут успешно функционировать только тогда, когда станет возможным соединить, увязать и использовать четыре вида ресурсов: человеческие, информационные, финансовые и технологические и на основании этого обозначить тот минимум социально-экономических мер, без которого невозможно эффективное движение вперед [2].
- Во-вторых, основной задачей государства должна стать разработка программы единой образовательной и кадровой политики, основанной на формировании информационной базы данных о состоянии спроса и предложения на рынке трудовых ресурсов, отслеживание текущего состояния рынка трудовых ресурсов и образования в режиме реального времени и оперативное принятие решений о происходящих процессах по вертикалям управленческих структур. Работодателей стоит активнее привлекать к участию в прогнозировании потребности в трудовых ресурсах, что подразумевает более тесное их взаимодействие с профессиональными образовательными учреждениями, которое не должно сводиться лишь к формированию требований к уровню подготовки, а включать и финансовую поддержку данного процесса, помощь в укреплении учебно-материальной базы.

- В-третьих, необходимо возвратиться к системе распределения молодых специалистов-бюджетников в форме государственного заказа и их поддержке на первоначальном этапе. Оплачивая образование человека, государство вправе ожидать отдачи [3].

Особое внимание должно быть уделено также и маркетинговой составляющей функционирования современного рынка трудовых ресурсов. Маркетинг на рынке трудовых ресурсов – важнейший инструмент анализа, способствующий распределению трудовых ресурсов в соответствии со спросом и предложением, что обеспечивает более эффективное использование способности человека к труду, а значит, повышение результативности производства и трудовой мотивации работников.

Одним из основных инструментов моделирования процесса функционирования рынка трудовых ресурсов, определяющего методологию проведения маркетинговых исследований, является комплекс маркетинга. Традиционно комплекс маркетинга применим к рынку товаров и услуг и включает четыре базовых элемента:

- товар (product);
- цена (price);
- распределение (placement);
- продвижение (promotion).

Однако, современные исследователи постоянно расширяют этот список, благодаря чему появляются новые концепции. В данном диссертационном исследовании также была предпринята попытка расширить базовый комплекс маркетинга и преобразовать его в комплекс: 2P-2C-2I и другие дополнительные элементы.

В данном комплексе продукт заменен на трудовые ресурсы, выступающие в качестве центрального объекта исследования (workforce). Базовый элемент «цена» был заменен на мотивацию и стимулирование, поскольку на рынке трудовых ресурсов не только одна цена определяет спрос и предложение трудовых ресурсов, важные как материальные, так и нематериальные стимулы. Остальные базовые элементы «P» остались без изменения: продвижение и распределение. К ним был добавлен элемент positioning как позиционирование работодателя на рынке трудовых ресурсов, поскольку на рынке трудовых ресурсов не только работники, но и работодатели продвигают себя.

Элементы «2C» представлены конкурентоспособностью (competitiveness) и компетенциями (competencies). Конкурентоспособность определяет качество трудовых ресурсов (опыт, профессионализм, соответствие образованию и занимаемой должности и т.д.).

Несмотря на то, что уровень образования также определяет и влияет на качество трудовых ресурсов, он был вынесен в отдельный элемент, поскольку взаимосвязан с

другими составляющими комплекса маркетинга и влияет на них.

В настоящее время наиболее востребован многопрофильный, мобильный и гибкий специалист, поэтому актуальной задачей системы современного профессионального образования является разработка и внедрение таких инновационных технологий, которые гарантируют формирование комплекса личностных и профессиональных компетенций, обеспечивающих им конкурентоспособность на современном рынке трудовых ресурсов непосредственно за счет готовности к саморазвитию.

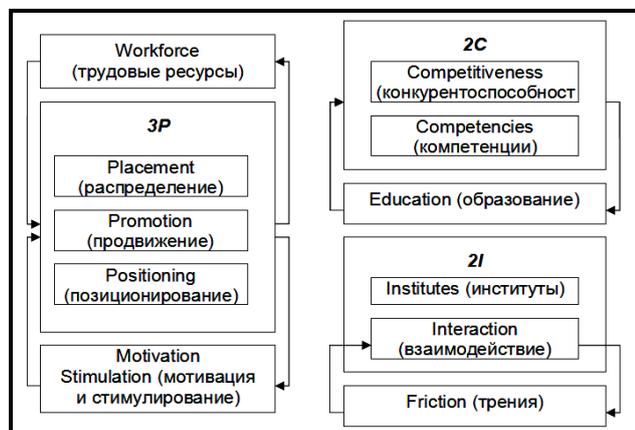


Рис. 2. Комплекс маркетинга на рынке трудовых ресурсов<sup>3</sup>

В процессе подготовки и трудоустройства потенциальные и действующие работники взаимодействуют с различными субъектами рынка трудовых ресурсов, поэтому отдельным элементом в комплексе маркетинга выступает interaction (контакт). Взаимодействие может осуществляться с образовательными учреждениями, службами занятости, другими посредниками на рынке трудовых ресурсов. Взаимодействие может происходить по поводу выбора места работы, условий труда, перспектив карьерного роста и т.д. В процессе взаимодействия могут возникать различные трения между работниками и работодателями, которые затрудняют процесс трудоустройства, удлиняют период поиска работы, тем самым, осложняя социально-экономическую ситуацию на рынке. В этой связи, данный элемент (friction) также должен быть включен в состав элементов комплекса маркетинга. Кроме того, на эффективное функционирование рынка трудовых ресурсов оказывает также развитость институциональной инфраструктуры, то есть совокупности тех социально-экономических институтов, которые влияют на равновесие спроса и предложения на рабочую силу.

Таким образом, комплекс маркетинга на рынке трудовых ресурсов может быть представлен следующим образом (рис. 2).

Исходя из представленного комплекса маркетинга, должен проводиться маркетинговый анализ рынка трудовых ресурсов. Единственный момент, что анализироваться и учитываться должны субъекты рынка трудовых ресурсов не отдельно, а в совокупности, т.е. и работники, и работодатели.

К сожалению, большинство проводимых маркетинговых исследований исследуют либо спрос, либо предло-

жение. Таким образом, философия маркетинга рынка трудовых ресурсов и социально-трудовых отношений должна стать одним из эффективных инструментов регулирования трудовой сферы, обеспечивающих дальнейшее инновационное развитие экономики.

**Литература**

1. Акимова О.Е. Разработка комплекса маркетинговых коммуникаций на рынке трудовых ресурсов [Текст] : автореф. дисс. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / О.Е. Акимова. – Волгоград : ВолгГТУ, 2008. – 190 с.
2. Акимова О.Е. Перспективы развития российского рынка трудовых ресурсов в условиях современного кризиса [Текст] / О.Е. Акимова // Ученые Волгограда – развитие города : сб. ст. / [Администрация г. Волгограда]. – Волгоград, 2009. – С. 86-88.
3. Бабушкина Т. Молодежь на рынках труда и образовательных услуг [Текст] / Т. Бабушкина, М. Гарсия-Исер // Человек и труд. – 2004. – №6. – С. 41-42.
4. Кашепов К. Факторы, детерминирующие занятость россиян [Текст] / К. Кашепов, С. Утинова // Человек и труд. – 2005. – №1.
5. Токсанбаева М. Структура российской занятости: проблемы, оценки [Текст] / М. Токсанбаева // Человек и труд. – 2013. – №1. – С. 10-14.
6. Узякова Е.С. Анализ спроса и предложения на российском рынке труда [Текст] / Е.С. Узякова // Народонаселение. – 2011. – № 3. – С. 36-58.

**Ключевые слова**

Рынок трудовых ресурсов; проблемы развития рынка трудовых ресурсов; маркетинг на рынке трудовых ресурсов; комплекс маркетинга; факторы развития рынка трудовых ресурсов.

*Сырбу Анжелика Николаевна*

**РЕЦЕНЗИЯ**

В современных условиях рынок трудовых ресурсов старается приспособиться к условиям рыночной экономики. В статье рассматриваются основные проблемы, с которыми сталкивается рынок труда, дается их характеристика. Также автором приводится комплекс факторов, воздействующих на рынок трудовых ресурсов.

Автором предлагаются основные направления и специальные меры дальнейшего развития рынка трудовых ресурсов по изысканию дополнительных возможностей для интенсификации экономического развития. Одним из основных инструментов моделирования процесса функционирования рынка трудовых ресурсов автор называет комплекс маркетинга, приводит схему комплекса маркетинга на рынке трудовых ресурсов

В целом, материалы изложены в логической последовательности, обобщены на должном теоретическом уровне и статья Сырбу А.Н. «Проблемы и перспективы развития рынка трудовых ресурсов в современной России с позиции маркетинга».

*Морозова И.А., д.э.н., проф. кафедры «Мировая экономика и экономическая теория» Волгоградского государственного технического университета*

[Перейти на Главное МЕНЮ](#)  
[Вернуться к СОДЕРЖАНИЮ](#)

<sup>3</sup> Источник: составлено автором.