

Г. А. КАПЕКОВА, А. К. ИСАГАЛИЕВ

УСЛОВИЯ И ПРЕДПОСЫЛКИ СОЗДАНИЯ КОНКУРЕНТНОЙ СРЕДЫ В СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЕ ЗАНЯТОСТИ

Глобализация как закономерность современного развития мирового сообщества формирует новые условия и предпосылки для функционирования страновых систем занятости, расширяя при этом границы национальных рынков труда. Вместе с тем новое правовое и информационное пространство, в котором идет движение рабочей силы, предопределяет особый конкурентный характер процессов ее занятости. Так, наряду с усилением мобильности рабочей силы идет процесс структуризации ее потоков в соответствии с конъюнктурой рынка труда, то есть в зависимости от спроса и предложения рабочей силы с конкретными характеристиками профессионально-квалификационного плана. Кроме того, следует учитывать, что конкурентная среда в современной системе занятости формируется и под воздействием специфики социально-трудовой политики, регулирующей страновые потоки рабочей силы, ее переливы между странами и секторами национальной экономики. По существу современная система занятости в условиях расширения открытости различных экономик как бы фокусирует в себе глобальные и национальные факторы, определяющие конкурентоспособность рабочей силы, а также социально-трудовую мотивацию различных ее профессионально-квалификационных контингентов. Не случайно в Послании Президента РК Назарбаева Н.А. народу Казахстана особо подчеркивается, что «конкурентоспособность нации в первую очередь определяется уровнем ее образованности. Безусловно, что полная интеграция в мировое образовательное пространство требует поднятия системы образования на международный уровень» [2].

С учетом поставленных задач непосредственно по совершенствованию системы образования необходимо прежде всего обеспечить объективно необходимые условия и предпосылки для развития конкурентной среды, которая формировала бы адекватную социально-трудовую мотивацию. С другой стороны, необходимо обеспечить и адекватную материально-техническую базу, позволяющую системе образования безболезненно

перейти к международным стандартам в образовательном процессе.

В современных условиях влияние мировых тенденций на существенные сдвиги в национальных системах образования весьма значительно. Среди наиболее важных тенденций мирового развития можно выделить следующие:

интенсификация социально-экономических процессов в различных общественных системах, обуславливающая необходимость профессиональной адаптации к меняющейся системе трудоустройства;

расширение коммуникационно-информационного пространства, требующего особых форм профессионального взаимодействия и межкультурного сотрудничества;

рост глобальных проблем, требующих комплексных, взаимосогласованных действий с участием различных стран мирового сообщества на основе формирования адекватного мышления у молодежи;

расширение политического самосознания различных социальных групп общества и развития в связи с этим его демократических основ, активизирующих подготовку соответствующих специалистов;

постоянная структуризация экономики и основных социальных блоков, в том числе системы занятости, что обуславливает глубокие преобразования в профессионально-квалификационном составе трудовых ресурсов;

повышение значимости образовательного потенциала в процессе интеграции в мировое сообщество и усилении его роли в социально-экономическом прогрессе национальных экономик.

Для преодоления негативных явлений в социально-трудовой сфере необходима не просто переориентация на качественно новые приоритеты, позволяющие достичь международного уровня в развитии, но и комплекс мер по созданию объективно необходимых для этого условий и предпосылок. Доминантой в этом направлении является, на наш взгляд, особая социализация регулятивной среды, обеспечивающая реализацию, с одной стороны, целевых государственных

программ модернизации социальных блоков экономической системы, в том числе образовательного, а с другой – активизации непосредственно социальной политики с конкретным финансовым механизмом.

Характерный для многих стран «образовательный бум» требует комплексных реформ, ориентированных на перспективные потребности общества и охватывающих все ступени образовательного процесса – от начального до высшего, что позволяет эффективно использовать задействованный в нем потенциал. Особенно важно, как показывает опыт развитых стран, построение сквозной – по качественным ориентирам и объемной – по количественным параметрам системы образования с активизацией всех сторон образовательного процесса. В конечном итоге только такое триединство обеспечивает эффективный результат.

Ориентация на перспективные потребности общества в современных условиях является базовым стимулом для прогрессивного развития любого общества, ведущего к необходимой конкурентоспособности его экономической основы. Конкретизация данного стимула во многом зависит от специфичных условий формирования социального, трудового и образовательного потенциала страны и их рационального использования в системе занятости. Именно через систему занятости обеспечивается реализация социально-трудовой занятости, а уровень и структура занятости формируют базу для движения человеческого капитала и развития конкурентной среды, объективно необходимой для повышения качества его использования. Капитализация экономики в развивающихся странах, усиливая мобильность рабочей силы в рамках как внутреннего, так и внешнего (общего) рынка труда, еще более трансформирует систему занятости, очерчивая наиболее конкурентоспособные блоки в ней и расширяя одновременно потенциал социально-трудовой сферы в соответствии с качественно новой мотивацией к труду.

Создание конкурентной среды в современной системе занятости объективно предполагает такую ее важнейшую предпосылку, как воспроизводство конкурентоспособного трудового потенциала, обеспечивающего его высокую развитость человеческого капитала. По существу, система занятости через создание конкурентной среды корректирует имеющийся трудовой потенциал,

создавая тем самым условия для воспроизводства адекватного потребностям конкурентоспособной экономики человеческого капитала. На наш взгляд, это очень важные воспроизводственные процессы, позволяющие по-новому подойти к оценке современных трансформаций в системе занятости.

Так, с одной стороны, глобальный приоритет в общем развитии социально-экономической системы XXI века – обеспечение высокой конкурентоспособности – ведет к другому не менее важному стратегическому приоритету – конкурентоспособности рабочей силы, что в свою очередь требует переориентации ее базы – и соответственно обуславливает обеспечение конкурентоспособной системы образования. С другой стороны, многие воспроизводственные связи по реализации новых приоритетов фокусируются в системе занятости, в которой начинается развиваться адекватная этим приоритетам конкурентная среда, которая тем выше, чем гибче рынок труда, объективно регулирующий процессы занятости.

На наш взгляд, новые реалии, отражающие трансформации в современной системе занятости, вносят существенные коррективы в методологические основы оценок процессов занятости и соответственно должны строиться на обновленном понятийном аппарате теории занятости.

В современной экономической литературе можно встретить разные понятия, относящиеся к характеристике системы занятости и ее процессов, без конкретизации их содержания – трудовые ресурсы, человеческий капитал, рабочая сила и др. По мнению исследователей-трудовиков, дискуссии в этом плане имели большое место в советской экономической литературе и в зависимости от отношения ко многим категориям и понятиям сформировались разные школы экономистов-трудовиков и что в современных условиях допускается определенный волюнтаризм. Однако, на наш взгляд, принципиально важно вычленить основные субъектно-объектные взаимосвязи, имеющие место в системе занятости, чтобы методологически верно отразить их специфику в общей структуре социально-трудовых отношений.

Так, объект системы занятости в своей принципиальной основе характеризует количество и качество трудоактивного населения, которое имеет определенную мотивацию к труду и реа-

лизует ее в конкретной среде приложения труда, вступая в специфичные для этой сферы социально-трудовые отношения. Наиболее распространенное в методологическом плане обоснование этого объекта как трудовые ресурсы или рабочая сила. Поскольку основополагающим признаком здесь является потребность в труде и ее реализация в различных структурах системы занятости, то принципиальной разницы между ними нет. Следует только отметить, что категория трудовые ресурсы, особенно в советской экономической литературе, была наиболее распространенной и широко использовалась как базовая в статистике. С переходом к рыночным отношениям и объективизацией многих процессов занятости, регулируемых рынком труда, стали использовать международные классификации в области труда и занятости. В частности, законодательное закрепление получила категория «экономически активное население».

Согласно рекомендациям МОТ по статистике труда, к экономически активному населению относятся все лица, которые участвуют в производстве товаров и услуг, включая производство для рынка по бартерным каналам и для личного пользования [4]. При этом структурно экономически активное население по тем же рекомендациям МОТ включает ряд контингентов занятых, отличающих их от принятой в нашей статистике структуры. Так, в него входят лица наемного труда – рабочие и служащие; самостоятельные работники; лица временно неработающие по объективным причинам; неоплачиваемые члены семьи; сезонные и случайные рабочие; учащиеся, совмещающие учебу с работой на режимах неполного рабочего времени; ученики и лица, проходящие профподготовку на производстве и получающие либо стипендию, либо заработную плату. Как видно из приведенной структуры, в нее не входят учащиеся очных форм обучения, которые согласно нашей статистике входят в трудоспособное население.

Следует отметить, что сравнительный анализ в этой области, сделанный А. А. Никифоровой, показывает существенные отличия в содержании исследуемой категории и в ряде развитых стран. Так, различия наблюдаются по возрасту вступления в активную трудовую жизнь: в США и большинстве развитых капиталистических стран – 15 лет, в Швеции – 16 лет. Кроме того, в Великобритании в состав экономически активного насе-

ления включаются неоплачиваемые члены семьи, но при условии, что в неделю обследования они проработали не менее 15 часов [4, с. 10-12].

На наш взгляд, данная категория отражает характер и степень реального участия в сфере занятости, а также является наиболее корректной с точки зрения сравнительного анализа и позволяет сделать более достоверные выводы при обобщении процессов занятости.

Категория «экономически активное население» существенно объективизирует оценку процессов занятости при анализе параметров рынка труда, поскольку охватывает все номинально и потенциально трудоспособное население, которое и может работать. Следует отметить, что в начале реформирования системы занятости было весьма сложно предусмотреть весь круг трудовых предпочтений, формирующихся у различных контингентов трудоспособного населения, но по мере совершенствования политики государственного содействия занятости стало возможным создание инфраструктуры рынка труда и более реально оценивать процессы движения рабочей силы. Поэтому кадровую политику (включая организацию труда и продолжительность рабочего времени) и на уровне всей экономической системы, и на уровне отдельных хозяйствующих субъектов нужно рассматривать как составную часть общей стратегии реорганизации производственных процессов. Основой ее должен быть принцип наименьшего ограничения в реализации права на труд (а не только минимизация затрат) и в возможностях трудовых коллективов адаптироваться к конкуренции» [5]. Такой подход позволил в короткие сроки отойти от затратного механизма в сфере занятости и создать основу для развития в ней конкурентной среды.

В развитии конкурентной среды в системе занятости большую роль играет рынок труда, субъектами которого являются покупатели и продавцы рабочей силы – соответственно работодатели и наемные работники. Чем шире емкость рынка труда, то есть его количественные параметры, характеризующие, с одной стороны, спрос на рабочую силу в виде вакансий рабочей силы и мест, а с другой – предложение рабочей силы в виде ее резерва, тем масштабнее движение на рынке труда и его конъюнктура. При этом особую остроту трудовой конъюнктуре придают качественные параметры обращаемой на рынке труда рабочей силы.

Для более полной характеристики количественных и качественных параметров рабочей силы, на наш взгляд, более целесообразно использовать категории «трудовой потенциал» и «человеческий капитал».

Так, трудовой потенциал характеризует помимо количественных параметров трудоактивного населения еще и его потенциальные возможности в трудоустройстве через расширение социума и развитие качественных параметров. По существу, именно на основе рационального использования этих возможностей структурируется система занятости. Развитие конкурентной среды в системе занятости выводит на передний план задачу воспроизводства не просто трудоактивного работника, но и высококвалифицированного. То есть можно сказать, что доминантой в воспроизводстве современной рабочей силы становится высокая степень ее трудоактивности в разрезе профессионально-квалификационных групп. На этой основе обеспечивается конкурентоспособность трудового потенциала в современной системе занятости.

Потенциальная возможность рабочей силы, с одной стороны, достаточно высока, а с другой – весьма разнообразна. В зависимости от конкретных условий формирования рабочей силы и ее функционирования развивается тенденция ее качественному совершенствованию и личностному росту за счет образовательного потенциала – либо его повышения, либо лучшего использования в конкретной сфере приложения труда. На наш взгляд, указанная тенденция ведет к весьма своеобразному процессу, характерному для конкурентной среды в системе занятости – капитализации рабочей силы, то есть способности рабочей силы лучше реализовываться становится специфичным капиталом. Отсюда не случайно появление в экономической литературе термина «человеческий капитал». По существу в нем концентрируется сложный комплекс социально-трудовых отношений, характеризующий качественные параметры реализации трудового потенциала в конкретной сфере приложения труда, степень его конкурентоспособности в зависимости от капитализации – насыщения – профессионально-квалификационными признаками, позволяющими лучшим образом реализовываться в той или иной сфере деятельности, способствуя еще большему профессиональному росту.

Целенаправленное развитие конкурентной среды в системе занятости имеет ярко выраженный социальный оттенок именно в связи с растущей капитализацией трудового потенциала. Если в масштабе общества в развивающихся рыночных системах идет интенсивный процесс стратификации – социального расслоения, то в рамках системы занятости этот процесс проявляется через активизацию профессионально-квалификационных контингентов, адекватную рыночную структуризацию экономики. При этом социальная активность и трудовая мотивация могут иметь точки соприкосновения на начальных этапах структуризации экономической системы и в этом случае имеет место рост деловой активности в ней. Однако по мере радикализации рыночных реформ требуется определенный временной лаг для адаптации к ним различных контингентов населения, чаще разрешаемая через систему профессионального образования, что ведет к обострению социального фона в обществе при снижении трудовой активности.

Для того чтобы избежать резкого обострения всей социально-трудовой ситуации в обществе, как показывает опыт развитых стран, необходима взаимоувязка, гармонизация социально-трудовых отношений, позволяющая рационально использовать накопленный трудовой потенциал и создавать необходимые условия для его капитализации с учетом специфики конкурентной среды в системе занятости.

Развитие конкурентной среды в системе занятости базируется, как уже было отмечено, на росте объективизации процессов занятости, регулируемых законом спроса и предложения и его колебаниями на рынке труда. Данный закон проявляется в достижении устойчивого равновесия между субъектами рынка труда – продавцами и покупателями рабочей силы. Потребность и интересы субъектов рынка труда весьма динамичны, особенно в условиях интенсивной структуризации социально-экономических систем, что характерно для развивающихся рыночных экономик, и зачастую достижение более или менее устойчивой трудовой конъюнктуры весьма проблематично.

Емкость национального рынка сегодня складывается в ходе жесткой конкурентной борьбы за рабочие места, определяет границы массива труда, при котором предложение рабочей силы формируется прежде всего из тех, кто пока занят

работой, но не доволен ею, теми, кто не занят и ищет свободное рабочее место, а также теми занятыми, рискующими потерять свое рабочее место [6].

В условиях развивающейся рыночной системы достижение равновесия на национальном рынке труда является одной из сложных, но вместе с тем и актуальных задач, поскольку длительный дисбаланс трудовой конъюнктуры приводит к значительным издержкам в социально-трудовой сфере, обесценивая человеческий капитал и вызывая нерегулируемые трудовые потоки. К тому же следует учитывать, что с ужесточением конкурентной борьбы на рынке труда сегодня формируется значительный массив рабочей силы, у которой увеличивается период вынужденной незанятости при наличии определенных профессиональных знаний, не востребованных складывающимся спросом со стороны работодателей.

Механизм конкурентной борьбы предполагает такой баланс в трудовой конъюнктуре, который стимулирует к постоянному профессиональному росту рабочей силы, с одной стороны, а с другой – интерес работодателей к найму наиболее подготовленных, но с меньшими затратами на их подготовку.

В последние годы особое внимание уделяется разработке мер финансового, кредитного и социального содержания, которые способствовали бы рационализации трудовой конъюнктуры, повышая как спрос на рабочую силу путем создания новых рабочих мест, организации гибких форм занятости и широкого развития сферы услуг, так и снижая издержки в системе трудоустройства рабочей силы, сокращая периоды вынужденной незанятости и потери профессионального потенциала.

Разработка и реализация такого финансово-кредитного механизма регулирования процессов занятости, на наш взгляд, должна идти по следующим направлениям:

расширение источников финансирования социально-трудовой сферы за счет создания специальных фондов, адресной поддержки слабо защищенных групп населения;

кредитования сферы самозанятости населения (малого и среднего бизнеса) на основе развития системы микрокредитования, ипотеки и других форм ресурсной поддержки развития предпринимательства;

поддержание накопленного профессионального потенциала и его систематическое обновление путем расширения инвестиций в человеческий капитал, направленное на повышение его конкурентоспособности на внутреннем и внешнем рынках труда [7].

Указанные направления исходят из объективных предпосылок создания конкурентной среды в системе занятости с учетом ее интенсивного движения капитала и связанного с этим перераспределения труда между секторами и отраслями экономики, освоения новых сфер приложения труда. Наряду с расширением собственного предпринимательства получили развитие посреднические услуги особенно в сфере интеллектуального труда, бывшие ранее нелегитимными. Это объективно соответствует экономике рыночного типа, для которой «характерны две важнейшие экономические формы занятости: самостоятельная занятость, прежде всего предпринимательство, и занятость в качестве наемного работника» [8]. Однако в условиях развивающейся рыночной экономики указанные основные формы занятости широко варьируются в зависимости от параметров всей системы занятости, определяемых степенью развитости ее основных структур и прежде всего профессионально-квалификационной. По мере структуризации системы занятости и разветвления сфер трудовой деятельности создаются объективно необходимые предпосылки не просто для развития в ней конкурентной среды, но и для рационализации использования трудового потенциала, состав которого «модифицируется», то есть становится по своему профессионально-квалификационному уровню адекватным изменившимся условиям трудоустройства. На наш взгляд, в русле усиления сбалансированности трудовой конъюнктуры большое значение имеет регулирование емкости рынка труда, направленного на рационализацию трудовых потоков в соответствии с потребностями растущего реального сектора экономики. Детально специфика развития конкурентной среды в системе занятости представлена на рисунке.

В современных условиях для поддержания конкурентоспособности всей социально-экономической системы необходим высокий образовательный потенциал, формирующийся с учетом требований инновационных технологий. По существу, необходимо кардинальное обновление в



Специфика конкурентной среды в системе занятости (составлена автором)

прогрессивном развитии общества и как гаранта его безопасности.

С учетом этого образовательная политика Казахстана в последние годы акцентирует внимание, с одной стороны, на укреплении базовых профессиональных приоритетов, апробированных и адаптированных к интересам различных слоев населения казахстанского общества, а с другой – внедрение мировых стандартов, определяющих его интеграционное вхождение в мировое содружество. Многие исследователи в таком развитии видят противоречие. На наш взгляд, это не «глубинное» противостояние, а скорее «болезни» роста, которые по своей природе объективны и могут быть преодолены при рациональной политике в данной области.

Главным критерием современного образования является его качество. Очевидно, что через этот критерий происходит стыковка интересов всех субъектов образовательных правоотношений – от государства до отдельного учащегося. Такая тесная взаимозаинтересованность предполагает решение комплекса мер в русле реализации образовательной политики, создающих правовую, институциональную, экономическую базу для функционирования качественной системы образования. По-существу, это означает целевую направленность образовательной политики на модернизацию системы образования, что имеет

место в настоящее время практически во всех странах СНГ.

Политика в сфере образования должна отражать и поддерживать демократические формы организации работы учебных заведений всех уровней образования, непрерывность и преемственность обучения. Для этого необходимы координация и взаимодействие общеобразовательных и профессиональных школ, колледжей и вузов независимо от форм собственности, увеличение образовательных грантов, совершенствование системы кредитования специалистов [9].

В целом, комплекс мер по модернизации образования достаточно обширен. К основным из них относятся:

- совершенствование нормативно-правовой базы для развития многообразных договорных отношений в сфере образования между различными его субъектами;

- создание эффективного механизма рыночных взаимосвязей в образовательной практике, учитывающего весь комплекс интересов, формирующихся в ней (по вертикали и горизонтали);

- расширение инновационной деятельности учреждений образования на основе финансовой поддержки государства и использования внебюджетных фондов;

- развитие межгосударственных учреждений образования, содействующих реализации про-

грессивного менеджмента в системе образования в целом;

повышение социального статуса субъектов образовательного процесса на основе финансовой поддержки и оперативного мониторинга профессиональной деятельности.

Реализация такого масштабного комплекса мер, существенно модернизируя систему образования, кардинально меняет значительные социальные пласты общественной жизни, что находит выражение в расширении более качественных социумов, формировании нового мировоззренческого настроя и качественном росте всего духовного потенциала общества. Модернизация образования должна обеспечить новое качество образования, а вместе с тем повысить качество жизни в целом. Именно поэтому образовательная политика в современных условиях становится «многофункциональной» и по опыту развитых стран ее результативность оценивается различ-

ными социально-экономическими индикаторами. Из этого следует также, что при тесной взаимобусловленности качественных параметров социального и экономического потенциалов общества реформирование системы образования напрямую связано с общими реформами. Отдельные «реформации» не дают должного эффекта и могут быть вообще бесполезными.

ЛИТЕРАТУРА

1. Назарбаев Н.А. Послание Президента народу Казахстана. Астана, 2006. С. 7.
2. Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработность. Международные отношения. 1991. С. 10-12, 30.
3. Проконов Ф. Рынок и занятость населения // Экономист. 1991. № 1. С. 39.
4. Абузарова Н. Законодательство о труде Казахстана // Человек и труд. 2000. № 4. С. 71.
5. Котляр А. О понятии рынка труда // Вопросы экономики. 1998. № 1. С. 31.

Поступила 2.09.06г.