

## Тесты кафедры анатомии человека МГМСУ им. А.И. Евдокимова

На правах рукописи

Экономическое поведение работников на рынке труда: стратегии и тенденции  
Специальность 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук

Елкина Ольга Сергеевна

Омск 2010

Работа выполнена на кафедре экономики и социологии труда Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского

Научный консультант: доктор экономических наук, профессор Половинко Владимир Семенович

Официальные оппоненты:

доктор экономических наук, профессор Сарабский Александр Авдеевич

доктор экономических наук, профессор Федченко Анна Александровна

доктор экономических наук, профессор Шубенкова Евгения Валериевна

Ведущая организация: ГОУ ВПО Удмуртский государственный университет

Защита состоится « 25 » января 2011 г. в 14.00 на заседании диссертационного совета ДМ 212.179.01 при Омском государственном университете им. Ф.М. Достоевского по адресу: 644077, г. Омск, пл. Лицкевича, 1, ауд. 214.

С диссертацией можно ознакомиться в читальном зале библиотеки Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского.

Автореферат разослан «\_\_» \_\_\_\_\_ 2010 г.

Ученый секретарь диссертационного совета Л.Н. Иванова

экономический поведение управление рынок труд

**ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ**

Актуальность темы исследования. В последние годы проблемы стратегического развития России стимулировали интерес к исследованию экономического поведения человека, обоснованный тем, что экономическое поведение определяет действия людей и их реакции, которые отражают изменения, происходящие на рынке, и является инструментом, позволяющим предсказать результаты различных изменений важнейших составляющих любого рынка. Эффективность преобразований не в последнюю очередь зависит от того, насколько адекватно происходит встраивание и приспособление важнейших компонентов поведения людей в современные экономические отношения и институты.

Влияние экономического поведения человека на экономическое развитие разных субъектов хозяйствования и страны проявляется прежде всего через рынок труда. Это объясняется тем, что ситуация на рынке труда оказывает влияние на процессы

экономического развития и во многом определяет их интенсивность. Таким образом, в современных условиях возникла актуальная потребность отслеживать экономическое поведение человека, его реакцию на смену приоритетов общественного развития, изменение характера трудовых отношений, а в итоге - прогнозировать изменения на рынке труда в условиях динамичного развития общества. В основу выбора методов разрешения проблем и способов регулирования рынка труда должно быть положено понимание того, каким образом принимается экономическое решение субъектом в социально-трудовой сфере.

Выбор работником конкретного экономического решения обусловлен, прежде всего, целью, направляющей его действия, которой он придерживается в сфере трудовых отношений относительно длительное время. Эта цель определяет причины и ориентиры трудовой деятельности, выбор типа занятости и конкретного рабочего места и находит свое отражение в стратегиях экономического поведения. Эта стратегия определяет совместимость работника с условиями трудовой деятельности, приемлемые для работника условия применения трудового потенциала, его затратно-компенсационный характер отношений с обществом, величину трудоотдачи и прочее. Вместе с тем сами стратегии экономического поведения работника складываются в результате влияния разнообразных факторов, действующих как со стороны работника, так и со стороны рынка труда в целом. Все эти факторы в современных условиях отличаются динамичностью и нестабильностью. Поэтому эффективность управленческих воздействий на рынок труда определяется умением прогнозировать и воздействовать именно на стратегии экономического поведения работников, а не только (и не столько) на текущие поведенческие реакции работников на рынке труда.

Осмысление стратегий экономического поведения работников позволит создать новые модели трудовой мотивации, побуждающие современного работника к эффективному и высокопроизводительному труду и приводящие к заданным целям управления при минимизации затрат на основе использования устойчивых целей работника.

Неразработанность теоретических и методологических подходов и инструментария, направленного на изучение стратегий экономического поведения работников на рынке труда, обуславливает актуальность выбранной темы.

Степень разработанности проблемы. Общие теоретические вопросы трудовой деятельности и рынка труда рассматриваются в трудах А. Берля, Дж.К. Гэлбрейта, Т. Веблена, Р. Джакмана, К. Маркса, Дж.М. Кейнса, Р. Коуза, А. Маршалла, Г. Минза, Д. Норта, Ф. Найта, Д. Риккардо, Дж. Робинсона, А. Смита, Ж.-Б. Сэя, Э. Тоффлера, О. Уильямсона, М. Фридмена, Э. Хансена, Й. Шумпетера, Р. Эренберга и др.

Основу диссертационной работы составляет теория экономического поведения, которая была заложена такими учеными, как: М. Армстронг, Б. Ананьев, Г. Балл, П. Блау, М. Вебер, Т. Веблен, В. Верховин, Х. Вилер, Л. Выгодский, Дж. Гант, К. Гилл, М. Грановеттер, Т. Заславская, Г. Здравомыслов, Г. Зиммель, В. Зомбарт, С. Канг, Г. Калабреззи, Р. Коуз, Дж. Коулман, Г. Лейбенштейн, А. Леонтьев, С. Ли, А. Льюис, С.В. Малахов, Е. Мостовая, Н. Наумова, Т. Парсонс, В. Радаев, Р. Рывкина, Г. Рэчлин, Н.

Смелсер, А. Смит, А. Фюрнхэм, К. Шоу, Й. Шумпетер, М.А. Яндт.

В России значительный вклад в разработку теоретических и методологических основ экономического поведения на рынке труда внесли Л. Абалкин, В. Бобков, Н. Волгин, В. Гимпельсон, Н. Гриценко, Р. Капелюшников, В. Куликов, М. Левин, К. Микульский, Ю. Одегов, Т. Озерникова, В. Половинко, Н. Римашевская, С. Рощин, Г. Руденко, А. Сарабский, С. Солнцев, С. Сотникова, А. Федченко.

Работы этих исследователей в разной степени раскрывают содержание складывающихся отношений в области доходов и оплаты труда работников как материального, так и нематериального сектора экономики и отличаются неоднородностью суждений по данной проблеме.

Теория оптимизации трудовых усилий индивида и получаемого вознаграждения, максимизации поведения, теория выбора и теория принятия экономического решения исследовались в концептуальных позициях таких видных ученых, как: М. Алле, Г. Беккер, А. Блайндер, Н. Кондратьев, В. Леонтьев, Л. Роббинс, П. Самульсон, Л. Сэвидж, М. Фридмен, Ф. Хайек, Р. Хайлбронер, П. Хейне и др. При создании концепции стратегии экономического поведения, принятия решения, стратегического выбора и управления за основу были приняты концептуальные подходы Р. Акоффа, И. Ансоффа, Г. Баррингтона, М. Брауна, И. Блауберга, Дж. Вернера, С. Гошала, Д. Дэй, К. Клаузевица, Д. Куинна, Г. Минберга, У. Партера, Р. ДеСимона, А. Стерлина, М. Рейда, И. Тулина, Дж. Уолтона, Ф. Эмери, Э. Юдина.

Диссертационная работа базируется на теории управления, эффективности управленческих решений, основы которых были заложены и разрабатывались такими учеными, как А. Аверьянов, В. Афанасьев, Д. Бахрах, П. Друкер, Е. Галлантер, Х. Ламберт, П. Лебедев, В. Лекторский, Д. Мако, А. Маслоу, М. Мессарович, Д. Миллер, И. Назаренко, Д. Норт, В. Павлов, Р. Пантэм, К. Прибрам, В. Садовский, М. Скаржинский, И. Соболев, И. Тахара, Ю. Тихомиров, В. Чекмарева и др.

Перечисленные теоретические и методологические подходы развивают понятийный аппарат, раскрывают сущность и содержание экономического поведения, определяют направления исследования и управления экономическим поведением. Несмотря на то, что представленные научные подходы внесли значительный вклад в объяснение причин и механизмов экономического поведения, влияния поведения на рынок, на эффективность экономической деятельности, многие актуальные вопросы до сих пор остаются нерешенными. В частности, в области исследования рынка труда концентрация исследований направлена на изучение трудового поведения, трудовой активности, гендерной сегрегации, психологических факторов удовлетворенности работой, мобильности и перемещений работников. В литературе представлен ограниченный круг теоретических моделей стратегий экономического поведения, дифференцированных по отраслям научного знания и методологическим подходам к исследованию, в результате чего получаемые на их основе выводы оказываются слабо согласованными между собой, а порой и противоречивыми. К тому же часто происходит подмена дефиниций, когда под стратегией понимают тенденции поведения в определенных условиях, а не действия, направленные на достижение долгосрочной цели. Само экономическое поведение работника сводится иногда к

выбору продолжительности занятости при заданной системе оплаты и условиях труда, и отсутствуют исследования, где трудовые затраты оцениваются комплексно, не только с количественной, но и с качественной стороны.

Наличие различных, не согласующихся между собой моделей связано с отсутствием механизма идентификации поведения с определенной стратегией экономического поведения, методологии измерения самих стратегий, что объясняется недостаточной разработанностью общей теории экономического поведения работника на рынке труда как формы реализации трудовой деятельности. Однако именно на рынке труда сталкиваются экономические интересы различных субъектов (носителей рабочей силы, работодателей, организаций, региона), которые и определяют их поведение в экономической системе общества. Все это ставит перед наукой задачу осмысления и изучения закономерностей реализации экономического поведения работника на рынке труда.

Описывая причины того, что изучение экономического поведения и стратегий работников не является устоявшейся предметной областью отечественной экономической науки, российские исследователи указывают на недооценку эластичности поведения работников на рынке труда в исследованиях с устоявшимися предпосылками о том, что динамика и тенденции на рынке труда определяются со стороны спроса. Но есть и другой ряд факторов, которые сдерживают исследования экономического поведения работников на рынке труда. Экономический анализ процессов, связанных с экономическим поведением, предполагает наличие баз микроданных. Наличие ограниченного числа баз микроданных, раскрывающих не все аспекты экономического поведения работников, а тем более их стратегий, как раз и выступает сдерживающим фактором. Решение указанных проблем видится автору в применении системного подхода к анализу столь сложного социально-экономического явления в конкретно-научном и гносеологическом аспектах. Это позволит комплексно подойти к решению изложенных проблем.

Необходимость совершенствования механизмов регулирования рынка труда на основе типичных моделей поведения работников для теории и практики формирования эффективной социальной политики, а также сложность и масштабность проблемы требуют ее серьезного теоретического осмысления, методологических и методических разработок прежде всего на основе системного знания.

Целью исследования является разработка концепции стратегий экономического поведения работников на основе системного подхода к рынку труда и обоснование концепции управления стратегиями экономического поведения работников с целью стабилизации или изменения состояния рынка труда.

Реализация указанной цели определила необходимость постановки и решения следующих задач:

- определить роль, детерминанты и специфику экономического поведения работника на рынке труда; выявить внутрисистемные отношения рынка труда и исследовать его с точки зрения взаимосвязанных отношений «работник -

работодатель»; доказать возможность и необходимость сегментирования рынка труда на основе поведенческого принципа; выявить модели экономического поведения, формирующие сегменты рынка труда; выявить определяющие ограничения, действующие на модели экономического поведения с позиций системного и институционального подходов;

- доказать, что экономическое поведение работника на рынке труда проявляется под влиянием стратегий экономического поведения, выявить типологию стратегий экономического поведения работника на рынке труда; разработать и применить на практике методологию и методический инструментарий исследования и измерения стратегий экономического поведения работников на региональном рынке труда, определить типологические характеристики, системы факторов и зависимостей, влияющих на формирование и реализацию стратегий экономического поведения; раскрыть и объяснить закономерности стратегий экономического поведения работников на рынке труда на основе выявленных тенденций развития и устойчивости;

- разработать и обосновать методический подход к исследованию рынка труда на основе стратегий экономического поведения работников; оценить состояние рынка труда с позиций сложившейся структуры стратегий экономического поведения работников на рынке труда; выявить ограничения и систематизировать задачи, которые стоят перед управлением стратегиями экономического поведения работников;

- сформулировать принципы и разработать концепцию управления стратегиями экономического поведения работников на рынке труда; определить объект и субъект управления, оценить применяемые в современной практике способы регулирования трудовых отношений и выработать методы управления для субъекта управления трудовой деятельностью и рынка труда в целом;

- выявить организационные аспекты взаимодействия субъектов управления, определить функциональную координацию участия субъектов управления стратегиями экономического поведения на федеральном, региональном, местном уровне и уровне микросреды с целью изменения состояния рынка труда; разработать механизм и последовательный алгоритм управления развитием стратегий с целью изменения состояния рынка труда;

- конкретизировать разработанную концепцию путем построения математической модели и составить прогноз структуры стратегий экономического поведения работников на рынке труда с целью анализа состояния рынка труда и выработки подходов к управлению изменениями на рынке труда; систематизировать цели развития рынка труда; выявить и обосновать направления согласования интересов субъекта и объекта управления развитием стратегий экономического поведения работников на рынке труда; обосновать критерии эффективности развития стратегий экономического поведения работников на рынке труда.

Объект исследования - экономическое поведение на рынке труда как теоретико-методологическая научная область, изучающая рынок труда с позиций затратно-компенсационного характера отношений человека и общества и выявляющая

тенденции и закономерности трудовой деятельности, предложения труда, распределения и использования трудовых ресурсов.

Предмет исследования стратегии экономического поведения работников на рынке труда как форма реализации экономического поведения.

Теоретической и методологической основой исследования являются фундаментальные положения и категориальный аппарат классической и неоклассической экономической теории, институциональной теории, общей теории систем, концепции устойчивого развития, теории управления, теории организаций, теории организационного поведения, экономики труда. В диссертации использованы общенаучные методы исследования: системный подход, анализ и синтез, методы группировки, сравнительного анализа, логического сопоставления, графических интерпретаций, моделирования, социологические методы, статические методы обработки информации, научного наблюдения.

Информационной базой исследования послужили результаты фундаментальных и прикладных исследований классиков экономической теории и современных ученых в области экономики труда, предложения труда и управления персоналом. В ходе исследования использовались базы данных Российского мониторинга экономики и здоровья (РМЭЗ), данные Федеральной службы государственной статистики РФ, базы данных Обследования населения по проблемам занятости (ОМПЗ) - статистические исследования, проводимые Федеральной службой государственной статистики, базы Единого архива социологических данных Независимого института социальной политики (ISSP), базы данных Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ), базы данных Института маркетинговых исследований ГФК Русь (Gfk Group), статистические сборники и информация, представленная в сети Internet на официальных сайтах, законодательные и нормативно-правовые акты РФ в сфере труда и управления. При подготовке диссертационного исследования использовалась обобщенная информация, полученная автором при проведении социологических исследований в 1999 и 2007 годах. В общей сложности были изучены характеристики экономического поведения 3 336 работников 43 предприятий г.Омска. Опросом с применением метода интервью были охвачены 96 руководителей предприятий и отделов кадров организаций г. Омска и Омской области.

Научная новизна результатов работы заключается в развитии теории рынка труда на основе системного подхода посредством сегментирования рынка труда на основе стратегий экономического поведения работников, что позволило выявить тенденции и закономерности трудовой деятельности на основе типовых моделей экономического поведения работников.

1. Разработана концепция стратегий экономического поведения работников на рынке труда. Стратегия экономического поведения работника представлена как совокупность действий, которых придерживается работник для достижения долгосрочной, устойчивой, лично значимой цели работника на рынке труда, которая определяет его трудовую деятельность и формирует определенный тип и характер взаимодействий и взаимозависимостей на рынке труда. В результате

выявлены новые типологические модели экономического поведения работников на рынке труда, соответствующие современным экономическим условиям и характеру трудовых отношений.

2. Предложены и обоснованы теоретические положения, а также методический инструментарий исследования и измерения стратегий экономического поведения работников на рынке труда. Выявлены и обоснованы внутренние закономерности, влияющие на формирование, развитие и устойчивость каждого типа стратегий экономического поведения работников на рынке труда. Доказано, что устойчивость стратегий сопровождается изменением способов достижения реализации каждой стратегии и усилением значимости социально обусловленных факторов трудовой деятельности.

3. Обоснован методический подход к изучению рынка труда на основе стратегий экономического поведения работников. Предложенный подход позволил ввести новое классификационное основание для сегментирования рынка труда на основе стратегий экономического поведения работников, что позволило создать математическую модель структуры стратегий, способствующую прогнозированию ситуации на рынке труда и мониторингу его состояния. В результате были определены современные тенденции, структура и состояние рынка труда на основе реализуемых стратегий экономического поведения работников, составлен прогноз развития рынка труда до 2015 года. Доказано, что стабилизация рынка труда обусловлена обменом труда на доход, не включающим равные параметры.

4. Сформулированы принципы и разработана концепция управления стратегиями экономического поведения работников на рынке труда. Расширен состав субъектов и объектов управления экономическим поведением работников на рынке труда в части структурирования субъекта управления по различным направлениям ресурсных ограничений; объекта управления - на основе разноуровневого структурирования системы стратегий экономического поведения работников на рынке труда. Расширен предмет управленческого воздействия в части введения системы воздействий на зависимости, соответствующие работнику, реализующему определенный тип стратегии экономического поведения. Определена функциональная координация участия субъектов управления развитием стратегий экономического поведения работников на рынке труда и разработан комплексный механизм управления стратегиями. Доказано, что механизм управления должен основываться на интересах отдельного носителя стратегии экономического поведения. Разработаны критерии эффективности управления стратегиями экономического поведения работников на рынке труда.

5. Построена математическая модель (матрица) распределения стратегий экономического поведения работников на рынке труда. Доказано, что в условиях самоуправления стратегии обладают слабыми тенденциями к самоизменению. Добиться изменения структуры стратегий возможно при изменении характеристик сегмента рынка труда, используя зависимость работника от этого сегмента.

6. Уточнено и теоретически обосновано содержание понятий «стратегия поведения работника», «экономическое поведение работника на рынке труда», «управление

стратегиями экономического поведения». Дано теоретическое обоснование содержания понятия «внеэкономические переменные» и необходимости введения этого понятия в качестве дополнительного показателя, оценивающего величину трудовых затрат индивида.

Теоретическая и практическая значимость исследования определяется актуальностью поставленных задач и состоит в развитии теории экономики труда с позиций поведенческого подхода. Сформулированные в диссертации положения и выводы способствуют углублению теоретических представлений о функционировании рынка труда, о процессах, лежащих в основах предложения труда, о факторах, причинах и закономерностях реализации трудовой деятельности работником.

Обоснованность и достоверность результатов работы подтверждается проведенными эмпирическими исследованиями, результатами исследований российских и зарубежных авторов, применяемыми моделями и методами, использованием как официальных статистических данных, так и полученных в ходе проведения эмпирических исследований, расчетами автора. Полученные в работе эмпирические оценки состояния рынка труда, свидетельствующие о мотивационном кризисе и ухудшении структуры качественных соотношений трудовых затрат и доходов, обосновывают необходимость усиления внимания к данной проблеме со стороны государства и работодателей.

Разработанная концепция стратегий экономического поведения работников развивает знания о тенденциях реализации экономического поведения работников на рынке труда, закономерностях трудовой деятельности, о состоянии рынка труда, что позволяет вырабатывать регулирующие воздействия на рынок труда в целом, в большей степени соответствующие целям развития государства.

Выявленные типологические модели поведения позволяют определить управленческие воздействия субъектов управления, направленные на повышение эффективности основных показателей бизнеса, рынка труда и использования государственных ресурсов.

Выводы и предложения, содержащиеся в работе, могут составлять теоретическую основу для выработки стратегии развития социально-трудовых отношений, дальнейшего совершенствования процессов регулирования отдельных элементов социально-трудовых отношений на основе методов программирования и проектирования с учетом специфики различных уровней экономической системы. Практическое значение исследования заключается в возможностях применения материалов диссертационного исследования, методологии и инструментария оценки состояния рынка труда и его мониторинга органами государственной власти для регулирования развития сферы труда на федеральном, региональном и муниципальном уровне, на уровне корпораций, а также для разработки, внедрения и процессного осуществления стратегии социально-экономического развития и концепции регулирования рынка труда с учетом экономического поведения людей. Апробация работы. Осуществлена в процессе докладов и обсуждения на международных, всероссийских, межрегиональных и других научно-практических

конференциях. Основными из них являются: международные научно-практические конференции: Социально-экономические проблемы развития региона в современных условиях (г. Омск, 2004); Корпоративное управление: проблемы и практика (г. Ульяновск, 2005); Инновационные технологии в повышении качества образования (г. Омск, 2006); Экономические и правовые факторы устойчивого развития социальных систем (г. Омск, 2006); Перспективы и пути развития экономики региона (г. Омск, 2006); VI Омские торгово-экономические чтения (г. Омск, 2008); всероссийские научно-практические конференции: Общество. Человек. Экономика. Труд. Культура (Омск, 1997); Самоорганизация социокультурного пространства Поволжских регионов: векторы, факторы, механизмы изменения (г. Ульяновск, 2006); Математические модели современных экономических процессов, методы анализа и синтеза экономических механизмов (г. Самара, 2006).

Результаты диссертационного исследования используются в учебном процессе Омского государственного университета им.Ф.М.Достоевского, Омского института (филиала) Российского государственного торгово-экономического университета, Сибирского университета потребительской кооперации (Омский филиал), а также отражены в учебно-методических пособиях.

По теме диссертации автором опубликовано более 55 работ общим объемом свыше 123 п.л., в том числе 5 монографий, 14 работ в изданиях, рекомендованных ВАК для публикации результатов диссертационных исследований.

Структура работы. Диссертация состоит из введения, 4 глав, заключения, библиографического списка использованной литературы, приложений.

#### ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

1. Разработана концепция стратегий экономического поведения работников на рынке труда. Выявлены новые типологические модели поведения работников на рынке труда, соответствующие современным экономическим условиям и характеру трудовых отношений.

Для построения авторского подхода были применены методы проектирования концепции, результаты которых представлены на рисунке 1.

В качестве исходного базиса было принято положение о том, что поведение человека представляет собой форму реализации деятельности. Поэтому проблемы эффективности трудовой деятельности, поиск результативных воздействий на рынок труда в целом целесообразно рассматривать и исследовать в более конкретном контексте: в форме поведенческих стратегий работника, которые «фокусируют» многообразие его субъективных проявлений на функциональном алгоритме трудовой деятельности, обеспечивают их интеграцию в систему определенной экономической организации.

В основу типологии поведения работников на рынке труда была положена концепция экономического поведения, поскольку именно оно обуславливает реакцию субъекта на смену приоритетов общественного развития, на изменение характера трудовых отношений и тем самым определяет цели и задачи его трудовой деятельности.

Рисунок 1 - Методы проектирования концепции и результаты их использования

Различный оптимизирующий эффект экономического поведения, проявляющийся при реализации трудовой деятельности работника, формирует определенные типы стратегий экономического поведения. Стратегия экономического поведения работника на рынке труда - это действия, которых придерживается работник для достижения своей долгосрочной, приоритетной, устойчивой, лично значимой жизненной цели на рынке труда, связанной с достижением оптимального распределения имеющихся ресурсов и положения на рынке труда и формирующейся исходя из ориентации на определенный доход при определенной величине трудовых затрат.

Max Д - максимум дохода, Max Т - максимум труда, Средний Д - средняя величина дохода, Средний Т - средняя величина труда, Min Д - минимальный уровень дохода, Min Т - минимальный уровень труда

Рисунок 2 - Матрица стратегий экономического поведения работников на рынке труда

Вариабельность стратегий определяется взаимодействием трех факторов: величины дохода, величины труда, возможной области приложения труда (как условия необходимого соединения труда и дохода). Вследствие этого по параметрам соотносимости затрат и результатов, свободы выбора и ориентированности на результат была создана обобщающая матрица типов стратегий экономического поведения работников на рынке труда (рисунок 2).

Данный подход к исследованию множества типов стратегий оказался оправданным, поскольку позволил в процессе прикладных исследований рассмотреть объект с различных сторон, с разными основаниями для анализа, не только по традиционным параметрам (пол, возраст, образование), но и по таким, как экономические и внеэкономические ориентиры экономической деятельности, уровень жизненной, профессиональной, творческой активности и т. д.

Результаты двух эмпирических исследований подтвердили, что представленная в работе типология стратегий экономического поведения работников на рынке труда соответствует современным экономическим условиям и сложившемуся характеру трудовых отношений. Исследования показали наличие и устойчивость стратегий, несмотря на то, что проводились в разных экономических ситуациях 1999 и 2007 годов.

Проведенные нами эмпирические исследования выявили и типологические характеристики работников, реализующих определенный тип стратегии экономического поведения на рынке труда, знание которых повышает эффективность управленческих воздействий. Работник становится более прогнозируемым, а значит, более управляемым.

Результаты эмпирических исследований позволили выявить и всесторонне описать причинно-следственные связи, лежащие в основе каждой стратегии. Было выявлено, что основу поведения работников составляет ядро факторов, которые формируются под воздействием различных причин. Причины и ядро определяются типом стратегии, на которую ориентирован индивид. Важность этого момента заключается в том, что работник, реализующий определенный тип стратегии воспринимает,

перерабатывает и выпускает только определенные импульсы, которые соответствуют ядру факторов его стратегии. С типом реализуемой стратегии непосредственно связан уровень выполняемого действия, задания или получаемого результата. Поэтому управление должно строиться так, чтобы характер (уровень) выполняемой работы в максимально возможной степени соответствовал характеристикам стратегии, которую реализует работник.

Выявленные нами факторы и причины формирования стратегий имеют функциональное назначение для управления. Оно заключается в использовании их как мощного средства повышения результатов деятельности. Эти причинные факторы, формирующие каждый тип стратегии экономического поведения работника, являются основой для формирования информационных потоков между субъектом и объектом управления, что позволяет сформировать эффективную структуру управления развитием стратегий экономического поведения работника на рынке труда с целью изменения или поддержания сложившейся ситуации на рынке труда.

Выявление новой типологии экономического поведения на рынке труда позволило сделать ряд выводов.

Во-первых, необходимо разработать подход к исследованию рынка труда на основе стратегий экономического поведения работников. Если представленные типы экономического поведения соответствуют сложившимся экономическим условиям и характеру социально-трудовых отношений, следовательно, рынок труда необходимо исследовать с позиций распределения стратегий и влияния этого распределения, поскольку они определяют трудовую деятельность, а значит и влияют на все процессы, происходящие на рынке труда. Для этого необходимо ввести новое классификационное основание для сегментирования рынка труда, учитывающее современные тенденции, структуру и состояние рынка труда с точки зрения реализуемых стратегий экономического поведения работников. Сегментируя рынок труда на основе таких стратегий, изучая поведение и зависимости каждого такого сегмента, мы получаем информацию о том, каким образом влиять на процессы, происходящие на рынке труда.

Во-вторых, наличие устойчивых моделей поведения на рынке труда требует создания методологии исследования самих стратегий, инструментария их измерения и выявления ключевых факторов, определяющих формирование и изменение стратегий экономического поведения работников, а также их распределение.

В-третьих, если оценка ситуации на рынке труда, сложившейся под влиянием структуры стратегий экономического поведения, характеризует его качественное состояние, то это неизбежно приводит к необходимости изменения или поддержания данного состояния, следовательно, требует наличия механизма управления развитием стратегий экономического поведения. Это изначально ставит вопрос о разработке методологического подхода к построению такой системы управления.

2. Методический инструментарий исследования и измерения стратегий экономического поведения работников. Причинно-следственные связи стратегий.

Выбор стратегии экономического поведения на рынке труда работником осуществляется не стихийно. В основе формирования и реализации стратегии лежат определенные факторы и зависимости. Поэтому изучение стратегий экономического поведения потребовало создания методики их исследования, идентификации и анализа (таблица 1), а также детального исследовательского инструментария. Авторский подход был ориентирован на системность и сопоставимость частных показателей при оценке стратегий экономического поведения работников на рынке труда.

На первом этапе осуществляются идентификация поведения работника с определенной стратегией, оценка влияния факторов, действующих со стороны работника и сфер приложения труда на индивидуальные стратегии работников, а также социально-демографических характеристик. Сами стратегии формируются на основе сопоставления величины труда и величины дохода, при этом величины градируются на максимальные, средние и минимальные. Величина труда определяется на основе двух составляющих - экономических и внеэкономических переменных. Величина экономических переменных складывается из времени занятости и сложности труда. Но этого не достаточно, чтобы определить действительную величину трудовых затрат работника. Поэтому было введено понятие внеэкономических переменных, учитывающее дополнительные действия, связанные с трудовой деятельностью и имеющие экономические последствия либо воспринимаемые работниками таковыми. Величина экономических и внеэкономических переменных так же градируется на максимальную, среднюю и минимальную. Принципы градации разработаны, обоснованы и представлены в диссертационной работе. Определение величины труда с позиций экономических и внеэкономических переменных требует детального разъяснения применения принципов градации. В этой связи, нами были разработаны принципы идентификации действий, осуществляемых работником в качестве внеэкономических и экономических переменных, а также определены принципы оценки их величины.

Таблица 1 - Система комплексного исследования и измерения стратегий экономического поведения работников и безработных на рынке труда

Этапы анализа

Показатели, используемые для оценки

1 этап. Выявление количественных и качественных параметров каждой стратегии экономического поведения работника на рынке труда

1.1.Идентификация поведения работника с определенной стратегией экономического поведения на рынке труда

1.Величина труда:

а) совокупная продолжительность рабочего времени,

б) сложность труда,

в) величина внеэкономических переменных

- показатели действий, способствующих достижению, поддержанию и улучшению качества труда для определенного рабочего места,

- показатели действий, способствующих расширению потенциальной сферы приложения труда,

- показатели действий, способствующих увеличению потенциальных возможностей повышения или стабилизации благосостояния, расширению уровня доступа к более прибыльному приложению труда

2.Величина дохода:

а) уровень дохода (среднемесячный индивидуальный и семейный доход),

б) источники получения дохода

3.Субъективная идентификация с определенной стратегией

1.2.Оценка системы факторов, действующих на стратегии экономического поведения со стороны работника

а) личностные обстоятельства,

б) уровень информированности,

в) доступные каналы трудоустройства,

г) правовая культура,

д) отношение к сферам приложения труда,

е) факторы досуга

1.3 Оценка системы факторов, действующих на стратегии экономического поведения со стороны сфер приложения труда

- а) Отношение к сферам приложения труда
- б) Текущее состояние респондента на рынке труда

1.4 Оценка социально-демографических характеристик

Социально-демографические показатели

2 Этап. Определение факторов, влияющих на формирование стратегий экономического поведения работников на рынке труда

3 Этап. Определение зависимостей, формирующих определенный тип стратегий экономического поведения работников на рынке труда

Второй и третий этапы методологии связаны с выявлением факторных связей формирования стратегий и зависимостей, лежащих в основе реализации определенного типа стратегий. Обоснованность выводов базировалась на статистических методах с использованием математической статистики и теории вероятностей. Формирование выборок исследований осуществлялось с помощью

статистического моделирования случайных чисел. Корреляционный анализ взаимосвязи факторов осуществлялся на основе корреляционных матриц парных коэффициентов корреляции, констатирующих сильную взаимосвязь при величине более 0,7. Для оценки исходных уровней факторов определялись границы их изменения в исследуемой совокупности. Для полученной точечной оценки процента с определенным признаком доверительные интервалы определялись при уровне значимости  $\alpha=0,05$ . Нижние и верхние доверительные границы генеральных средних в каждой контрольной точке времени (1999 и 2007 годы) определялись при доверительной вероятности (надежности)  $\gamma = 0,95$ . Для проверки исходной гипотезы об однородности ряда выборок факторов с нестационарными оценками распределения использовался критерий Кохрана.

Исследования выявили наличие и подтвердили устойчивость качественных и количественных параметров, характерных для каждого типа стратегии. Детально эти параметры представлены в работе.

Результаты сопоставления двух исследований, проведенных в 1999 и 2007 годах, представили практически идентичную картину распределения экономического поведения по стратегиям (таблица 2).

Таблица 2 - Количественная структура стратегий экономического поведения экономически активного населения по результатам исследований 1999 и 2007 годов

Показатели

Типы стратегий

1

2

3

4

5

Max Д/  
Max Т

Max Д/  
Cp Т

MaxД/ MinТ

CpД /  
MaxТ

CpД /  
Cp Т

Количество респондентов, безработные (в процентах к объему выборки), 1999 год

1

2

1,5

0

4

Количество респондентов, безработные (в процентах к объему выборки), 2007 год

0,3

0,4

0,3

0

2,6

Количество респондентов, занятых на рынке труда (в процентах к объему выборки),  
1999 год

7,7

13,5

3

5,2

12,5

Количество респондентов, занятых на рынке труда (в процентах к объему выборки),  
2007 год

9,6

13,3

3,7

5,9

12,2

Показатели

Типы стратегий (продолжение)

6

7

8

9

10

СрД /MinT

MinД/MaxT

MinД /Ср T

MinД /MinT

Итого

Количество респондентов, безработные (в процентах к объему выборки), 1999 год

7,6

0,5

19

64,4

100

Количество респондентов, безработные (в процентах к объему выборки), 2007 год

0,8

2,6

49,5

43,5

100

Количество респондентов, занятых на рынке труда (в процентах к объему выборки),  
1999 год

4,6

5,5

33,2

14,8

100

Количество респондентов, занятых на рынке труда (в процентах к объему выборки),  
2007 год

4,3

5,9

35,1

9,6

100

Исследование показало, что если на стратегии не воздействовать, то они обладают слабыми тенденциями к самоизменению. В диссертационной работе детально представлены тенденции изменения стратегий экономического поведения работников, которые в общем характеризуются:

- изменением способов достижения реализации каждой стратегии (максимизация трудового участия за счет усложнения работы (1999 год - 43 % (35 %) В скобках отмечены результаты, характерные для безработных респондентов., 2007 год - 67 % (54 %)); ориентацией работников на диверсификацию их трудовых усилий, охват

большей сферы, где они могут работать, а следовательно, на повышение конкурентных преимуществ (наличие значительных профессиональных преимуществ: 1999 год - 25 % (18 %), 2007 год - 42 % (21 %));

- усилением значимости социально обусловленных факторов трудовой деятельности (факторы, повлиявшие на принятие решения о трудоустройстве: 1999 год - доход 56 % (62 %), дополнительные блага (кроме дохода) - 25 % (21 %), продолжительность рабочего дня - 15 % (11 %); 2007 год - доход - 59 % (63 %), привлекательность сферы приложения труда - 22 % (18 %), имидж предприятия - 13 % (8 %));

- увеличением степени удовлетворенности доходом (выгодами), получаемым работниками (1999 год - 18 %, 2007 год - более 47 % );

- повышением степени стабильности занятости и сокращением мобильности в связи с высокой конкуренцией на рынке труда;

- изменением качественных характеристик работников в сторону повышения профессиональных навыков, образования, а также увеличением количества лет, потраченного на обучение. При этом чем больше работники тратят времени на образование, тем реже они повышают квалификацию в последующем (если в 1999 году коэффициент корреляции Спирмана был равен (-) 0,248 при двусторонней значимости 0,000, то в 2007 году - (-) 0,631 при том же уровне двусторонней значимости). Это свидетельствует о том, что работники предпочитают получать дополнительное образование, подтвержденное дипломами, в большей степени, чем периодически повышать квалификацию и получать сертификаты.

Повышение конкурентоспособности на рынке труда и получение дополнительных профессиональных преимуществ приводит к повышению ценности свободного времени (если в 1999 году более половины респондентов (51,4 %) имели низкую ценность отдыха, то в 2007 году - только 33,8 %). Увеличивается значение таких факторов, как наличие уникального профессионального опыта, дополнительного образования и высокого уровня самообразования, владение иностранными языками, смежными специальностями, наличие навыков работы на персональном компьютере, индивидуальных способностей. Привлекательность сфер приложения труда находится в прямой зависимости прежде всего от престижности сферы (0,320) Корреляция является значимой на уровне 0,01., которая находится в зависимости от дохода, который эти сферы способны принести работникам. Восприятие отрасли в качестве доходной связывается в свою очередь с дополнительными благами, которые эти отрасли способны принести (0,188) Корреляция является значимой на уровне 0,01.. Тяжесть сферы не является фактором, влияющим на занятость.

Изменение самой структуры стратегий возможно при осуществлении воздействия на внутренние образующие каждой системы: ее факторы и зависимости. В основе экономического поведения на рынке труда лежит два типа зависимости:

1) зависимость работника от сегмента рынка труда. Эти отношения предполагают, что подчиненное положение индивида требованиям сегмента обеспечивает ему компенсацию в форме возможности получения дохода (выгоды) на который он ориентирован, при заданных затратах труда. Для управления это означает, что знание о поведении сегмента и влиянии на него создает возможность для

прогнозирования реакции работника, а значит, появляется реальная возможность изменения поведения;

2) зависимости, определяющие реализацию определенного типа стратегии экономического поведения работника - это система факторов, разрешение которых приводит к определенному типу поведения. Данная система факторов (факторное пространство) формирует границы в стратегиях, которые отделяют их одна от другой, и создает ограничения (ресурсные и т. д.) для переливов рабочей силы. Основные зависимости стратегий экономического поведения работников на рынке труда были выявлены на основе проведенных эмпирических исследований. При этом было обнаружено, что тенденции двух исследований отражают идентичные зависимости, и более того, зависимости, определяющие стратегии занятых и безработных, аналогичны. Для состоятельности таких выводов проведена проверка гипотезы об однородности генеральных совокупностей по результатам анализа выборок одинакового объема по годам (1999 и 2007 годы), так и для выборочных данных занятых и безработных по критерию Кохрана. В качестве примера в таблице 3 сведены расчетные значения критерия по основным факторным признакам, определяющим выбор стратегии экономического поведения работника: сложность работы и длительность работы. С учетом того, что критическое значение критерия для  $n = n - 1 = 31$ ,  $b = 0,05$  и  $L = 2$  (две выборки) составляет 0,7, можно считать, что совокупности данных являются однородными.

Таблица 3 - Расчетные значения критерия Кохрана для двух выборок

Признак

Сложность работы

Длительность рабочей недели

Год

1999

2007

1999

2007

Занятые

Дисперсия

0,952

0,981

43,961

44,695

Гнаб

0,507

0,504

Безработные

Дисперсия

0,983

0,974

45,564

44,721

Гнаб

0,502

0,505

В работе представлен детальный анализ факторов и зависимостей, характерных для каждого типа стратегии экономического поведения, а также выделены преимущества и недостатки каждого типа работников и представлены рекомендации по использованию этой информации для управления.

3. Изучение рынка труда на основе стратегий экономического поведения работников. Современные тенденции, структура и состояние рынка труда на основе реализуемых стратегий экономического поведения работников. Прогноз развития рынка труда до 2015 года.

Конъюнктура рынка труда определяется соотношением спроса и предложения. В свою очередь, объем предложения зависит от экономического потенциала видов деятельности рынка труда, который детерминируется экономическим потенциалом работников, предоставляющих труд. Это позволило сформулировать предметную сторону проблемы, которая заключается в необходимости сопоставления структуры стратегий с ресурсными ограничениями, с целью выработки регулирующих воздействий на рынок труда. Было выявлено, что ресурсные ограничения формируются со стороны рынка труда (спроса) и со стороны работника (предложения). Это, в свою очередь, позволило классифицировать факторы, действующие на формирование и реализацию стратегий экономического поведения работника со стороны сфер приложения труда и со стороны отдельного работника. Комплексы факторов представлены на рисунках 3 и 4.

В диссертации реализуется тезис, согласно которому мониторинг рынка труда и диагностика ситуации на нем должны осуществляться на основе системы последовательных этапов анализа, раскрывающих причины сложившейся ситуации и позволяющих определить цели изменения или поддержания данной ситуации. Логика данного подхода представлена на рисунке 5.

На первом этапе на основе использования статистической документации и результатов проведенных исследований российскими научными школами осуществляется анализ факторов, действующих на рынок труда на макроуровне, а также со стороны формальных институтов рынка труда, таких как минимальная заработная плата, законодательство о защите занятости, системы коллективно-договорных отношений. Выявляются основные тенденции и факторы, влияющие на состояние занятости в стране и регионе. Это объясняется тем, что сис тема доступа в стратегию формируется прежде всего под воздействием ситуации, действующей на макроуровне. Кроме того, этот этап позволяет объяснить многие тенденции, характерные для стратегий и их структуры.

На втором этапе должно осуществляться исследование сфер приложения труда с целью выявления основных факторов, влияющих на доступ к сегменту рынка труда, сформированного со стороны спроса, как факторов, создающих саму возможность реализации стратегий. Здесь на основе анализа статистической документации выявляются сегменты сфер приложения труда, соответствующие выявленным стратегиям экономического поведения работников. Этот анализ позволяет отследить общие тенденции, характерные для изучаемого региона, потенциальное состояние совокупной структуры стратегий экономического поведения. Факторы,

влияющие на доступ к стратегиям, которые формируют работодатели, целесообразно выявлять на основе эмпирических данных, собираемых опытным путем. Детальный инструментарий представлен в диссертационной работе.

Рисунок 3 - Формирование системы факторов, влияющих на экономическое поведение работника на рынке труда со стороны спроса

Рисунок 4 - Классификация факторов, действующих на экономическое поведение работника на рынке труда со стороны предложения

На третьем этапе осуществляется анализ стратегий экономического поведения работников и безработных на рынке труда. Схема анализа представлена в таблице 1. Этот этап позволяет оценить общую сложившуюся структуру стратегий экономического поведения, сегменты, сформированные стратегиями, общие тенденции и диспропорции рынка труда.

Рисунок 5 - Логика исследования рынка труда на основе стратегий экономического поведения работников

На четвертом этапе выявляются закономерности и основные тенденции реализуемых стратегий, а также характер, степень влияния и величина ресурсных ограничений по каждой из стратегий. Здесь определяется структура занятости и безработицы, формируемые стратегиями экономического поведения. Результаты данного этапа позволяют выявить факторы, поддающиеся управлению и влияющие на реализацию и развитие стратегий.

На пятом этапе определяются субъекты и объекты управления и основные механизмы управления развитием стратегий экономического поведения работников на рынке труда с целью изменения или поддержания сложившихся характеристик рынка труда. В диссертации представлен детальный инструментарий для каждого этапа.

Данный подход к исследованию рынка труда привел к выявлению нового классификационного основания для сегментирования. Задача сегментирования состоит в том, чтобы найти группы людей, одинаково реагирующих на определенные формы управленческих воздействий. Такими зонами, делящими рынок труда, могут выступать возможные, установившиеся на определенный момент, соотношения между величиной трудовых затрат и величиной их оплаты, то есть зоны, сформированные отношениями «затраты - компенсации». При этом, поскольку рынок труда формируется под воздействием спроса и предложения и является системой, такие сегменты должны иметь многоуровневую структуру, соответствующую понятию системы.

Во-первых, такие сегменты формируются со стороны предложения. Поскольку рынок труда представляет собой систему, то любой его сегмент должен рассматриваться и анализироваться с позиций занятого населения и безработных. Первичное разделение рынка труда со стороны предложения формирует сегмент занятого населения и сегмент безработных.

Следующим этапом является разбиение рынка труда на зоны, характеризующиеся соотношением обмена определенного уровня трудовых затрат на определенный уровень их оплаты. Такая сегментация со стороны предложения труда отражает

приоритетные и возможные линии поведения работников на рынке труда и делит его на устойчивые зоны. Рамками, ограничивающими мобильность работников, здесь выступают неприемлемые или недостижимые для них соотношения. Каждый такой сегмент рынка труда характеризуется количественными характеристиками потоков людей между различными вариантами обмена трудовых затрат на доход. Таким образом, сегментация рынка труда со стороны предложения объясняется количеством работников, которые своим поведением сформировали области рынка труда, обладающие определенными характеристиками. Однако для реализации различных видов экономического поведения работников не достаточно их приоритетных линий поведения. Должны существовать условия соединения труда и дохода, обеспечиваемые работодателями. Следовательно, со стороны спроса на труд формируются сферы приложения труда, где возможна реализация того или иного вида экономического поведения работников....