

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ КАК ЦЕЛОСТНОЙ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ

О.А. Кацук

Кафедра мировой экономики ТГУ им. Г.Р. Державина

*Представлена профессором В.В. Быковским и
членом редколлегии профессором В.И. Коноваловым*

Ключевые слова и фразы: занятость; регулирование занятости; социально-экономические отношения.

Аннотация: Рассматриваются методологические вопросы регулирования системы социально-экономических отношений, занятости, различных уровней ее функционирования, анализа человеческого трудового ресурса.

Регулирующие воздействия, применяемые к системе, требуют понимания ее природы, внутренних источников движения, знания частей, ее составляющих и соотношений между ними. Сведение сложной макроэкономической системы занятости к организационно-техническим проявлениям – состоянию трудовых ресурсов (официальному наличию или отсутствию работы, приносящей доходы) – не только сокращает возможности управляющего воздействия, но и сводит на нет меры, принимаемые в отдельных частях системы. Нарращивание человеческого капитала, как показал системный подход, осуществляется не только через повышение образовательного уровня, но и через все составляющие самого человеческого капитала (здоровье, карьеру и др.) и при нормальном прохождении трудовым ресурсом всех стадий воспроизводственного цикла, т.е. во всех подсистемах отношений занятости. Сужение теоретической базы заведомо закладывает фрагментарность в мероприятия по регулированию занятости, сосредотачивая их на отдельных частях по отраслевому признаку, взамен комплексного регулирования всех составляющих системы, направленного на приведение ее в соответствие с потребностями постиндустриальной экономики.

Нежизнеспособность многих реформ и, очевидно, прогрессивных и необходимых начинаний объясняется не только игнорированием системного характера занятости, но и отсутствием понимания синергизма ее развития в единстве всех составляющих. С позиций синергетической теории известно, если внешние воздействия, направленные на систему, не соответствуют ее свойствам, то все попытки создать в ней структуру (организацию), которая выходит за пределы области притяжения, потерпят неудачу. Навязываемые системе и несоответствующие ей структуры будут в течение некоторого периода времени уничтожены диссипативными процессами. Чтобы избежать этого, следует на основе понимания природы объекта отказаться от несвойственных ему как сложной системе путей эволюции.

Следующее методологическое основание регулирования занятости как сложной социально-экономической системы связано с концепцией креативности хаоса. Хаос, флуктуации на микроуровне нелинейной системы играют доминирующую роль в определении путей, или «целей» ее эволюции на макроуровне. Макроорганизация (макроструктура) возникает благодаря хаосу на микроуровне. Из этого следует, что не только бессмысленно, но даже вредно бороться против хаоса. Проблема состоит в том, как преодолевать его, сохраняя креативный потенциал, стимулируя инновации [1, с. 27].

Поведение носителей трудового ресурса вариативно в силу человеческой природы и обстоятельств, в которых она реализуется. Различные решения, принимаемые субъектами на микроуровне в отношении собственных способностей к труду в целом формируют систему отношений занятости, ее проявления и состояния.

Управление такой системой носит специфический характер, поскольку в приложении к ней слабые, но правильно организованные, так называемые резонансные, воздействия могут оказаться чрезвычайно эффективными. Понимаемая в таком ключе проблема регулирования занятости сводится преимущественно к проблеме самоуправления, к тому, как «малыми резонансными воздействиями вывести систему на один из ее собственных путей развития, как обеспечить самоуправляемое и самоподдерживаемое развитие» [1, с. 28].

Синергетическая парадигма внешнего управления такой социально-экономической системой как занятость строится на основе поведенческой направленности, имея единицей микроуровня социально-экономического человека, принимающего решения по поводу своего трудового ресурса. Поведение индивида определяется сложной совокупностью факторов, особую значимость среди которых, с позиций внешнего управляющего воздействия, имеет его трудовой интерес. Последний воплощает в себе оценку индивидом собственного трудового потенциала и возможностей его реализации в сложившихся социально-экономических условиях.

Из этого вытекает сложность регулирования отношений занятости, в котором создание объективных условий через законодательные мероприятия, программы, инструктивные документы, даже основательно подкрепленные в финансовом плане, – только часть, причем, на наш взгляд, менее весомая. Развитие субъектов, их системы ценностей, потребностей, интересов, мотиваций, проецирующихся на все элементы системы отношений занятости, – вот более важная и неизмеримо более сложная проблема, стоящая перед обществом.

Регулирование занятости через человеческое развитие делает его неотделимым от подсистемы образования, главной задачей которого становится выведение индивида на один из его собственных возможных путей (аттракторов, заданных природной специализацией) индивидуального развития. Синергетическая концепция, применяемая к системе образования, по мнению исследователей, способна обеспечить наибольший эффект от инвестиций в человека.

Определение методологических оснований регулирования занятости, не исчерпываясь выбором синергетического подхода, должно получить целевую направленность. Понимание природы системы делает очевидным, что воздействия на занятость должно осуществляться только в соответствии с регулированием, адресованным внешней для нее системе – социально-экономической системе в целом. Таким образом, воздействие на занятость определяется стратегическими приоритетами и направлениями социально-экономического развития общества.

В решении проблем сферы занятости можно выделить два принципиально различных подхода: исходя из потребностей производства и исходя из интересов обладателей трудового ресурса. В первом случае главной задачей является обеспечение производства трудовыми ресурсами, тогда как во втором доминантой

становится обеспечение условий для развития трудового потенциала человека, самореализации последнего в трудовой сфере.

Различные трактовки полной, эффективной, рациональной занятости в большинстве своем исходят из первого принципа. Основы этого были заложены К. Марксом при исследовании меновой стоимости, в его интерпретации представляющую собой форму, «в которой прокладывает себе путь... пропорциональное разделение труда» [2, с. 460 – 461].

Под эффективной занятостью достаточно часто экономистами понимается «такое распределение трудовых ресурсов в территориальном и отраслевом разрезе по сферам приложения и видам деятельности, которое создает возможность в каждый момент времени получить наибольший прирост материальных и духовных благ» [3, с. 5]. Такая позиция в отношении к эффективной занятости достаточно близка к традиционному в экономическом мейнстриме пониманию полной занятости, которая с корректировкой на естественную безработицу, позволяет достичь потенциального ВВП.

Несколько иначе смотрит на проблему Л.П. Киян, в видении которой «эффективная занятость предполагает обеспечение трудоспособного населения работой с наименьшими затратами, а также приобретение и совершенствование способностей рабочей силы и эффективное ее использование в производстве», а «рациональная занятость представляет возможно более полное при данном уровне развития производительных сил удовлетворение потребностей населения в труде» [4, с. 14]. В данной исследовательской позиции очевиден поворот к интересам обладателей трудовых ресурсов.

Осмысление путей развития цивилизации все чаще приводит ученых и практиков к выводу о необходимости «решительно пересмотреть нынешний подход к проблеме безработицы и восстановить в правах такое непререкаемое социальное благо, как всеобщая занятость» [5, с. 32]. По сути дела, это признание необходимости рассматривать проблемы сферы занятости через призму развития трудового потенциала, признание, которое становится все более очевидным с развитием новых социально-экономических отношений. Постиндустриализм характеризуется высокой неопределенностью будущего, не имевшей ранее прецедентов скоростью смены поколений техники и технологий. В ходе исследования было показано изменение роли трудового ресурса в производственном процессе с сокращением жизненного цикла оборудования и технологий. Соответственно, нельзя, экстраполируя прошлые индустриальные закономерности, делать ставку на прежние соотношения между ресурсами. Наша исследовательская позиция заключается в том, что формирование постиндустриальной экономики актуализирует подход к решению проблем занятости, базирующейся на развитии человеческих ресурсов.

Список литературы

1. Баннова Н.Э. Природа эволюции экономической системы. – Оренбург: ГОУ ОГУ, 2003. – С. 27.
2. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 32. – С. 460-461.
3. Бехтина С.В. Социально-экономический аспект рынка труда в современных условиях. Автореф. дис. ... канд. экон. наук. – М., 1992. – С.5.
4. Киян Л.П. Рынок труда: Методология исследования и особенности формирования в современной России. Дис. ... докт. экон. наук. – Воронеж, 1998. – С.14.
5. Путь в XXI век: стратегические проблемы и перспективы российской экономики. – М., 1999. – С. 32.

Methodological Fundamentals of Employment Regulation as Integral Social-Economic System

O.A. Katzuk

Department of World Economics, TSU after G.R. Derzhavin

Key words and phrases: employment; employment regulation; social-economic relations.

Abstract: Methodological matters of the system regulation of social-economic relations, employment; different levels of its functioning, analysis of human resources are studied.

Methodologische Grundlagen der Regelung der Beschäftigung als ganzheitliches sozial-ökonomisches System

Zusammenfassung: Es werden die methodologischen Fragen der Regelung des Systems der sozial-ökonomischen Beziehungen, der Beschäftigung, verschiedener Niveaus ihres Funktionierens, der Analyse der menschlichen Betriebsressourcen betrachtet.

Bases méthodologiques de la régulation de l'emploi comme un système total socio-économique

Résumé: Sont envisagés les problèmes de la régulation des relations socio-économiques, de l'emploi, de différents niveaux de son fonctionnement, de l'analyse des ressources humaines.
