Рынок трудовых ресурсов

**1.1**

В любом современном обществе всегда существует часть населения, которая желает работать (при чем неважно, является ли эта часть населения занятой или ее можно отнести к безработным) и те, кто нанимает этих желающих работать на работу для производства каких-нибудь товаров или услуг.

И те и другие, а также государство, как один из самых заинтересованных посредников, устанавливающее основные правила игры, вступают в непосредственные и опосредованные контакты друг с другом по поводу купли-продажи рабочей силы, обучения работников и использования их в процессе производства. Возникающие при этом между ними совокупность отношений носит название ***рынок труда.***

Однако, кроме понятия рынок труда существует еще и понятие***рынок рабочей силы*.** Чтобы отделить первое от второго, сейчас все чаще к рынку труда относят отношения занятого населения и работодателей, а к рынку рабочей силы всего экономически активного населения страны. Однако и понятие рынок рабочей силы при желании можно расширить. Так к занятым и безработным гражданам мы можем добавить еще такую значимую часть населения, как учащиеся (вузов, техникумов, ТУ и т.п.), которые еще не принимают непосредственного участия в общественном труде, но активно к этому готовятся. В целом всю ту совокупность отношений, которую активизируют все вышеназванные категории населения мы назовем ***рынком трудовых ресурсов*,** а ***трудовыми ресурсами –*** все население страны в трудоспособном возрасте, за исключением инвалидов, пенсионеров, а также подростков в нетрудоспособном возрасте, занятых в экономике»

Дадим еще несколько понятий, необходимых нам для понимания сути рассматриваемого вопроса:

- **Экономически активное население страны –** часть населения обоих полов, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг (включает в себя занятых и безработных).

- **Занятыми** следует назвать тех лиц обоего пола, которые в рассматриваемый период выполняли работу по найму за вознаграждение на условиях полного или неполного дня, а также выполняли работу не по найму, самостоятельно или с несколькими компаньонами, выполняли работу без оплаты на семейном предприятии или временно отсутствовали на работе (из-за болезни, ухода за больными, отпуска, забастовки и т.д.)

**-Безработными** считаются лица 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период не имели работы (доходного занятия), занимались поиском работы в государственных или коммерческих службах занятости, предпринимали шаги к открытию собственного дела, были готовы приступить к работе.

.**1.2**

Центральным из названных выше понятий является рынок трудовых ресурсов. Именно он обеспечивает функционирование рыночной экономики на основе действия закона спроса и предложения. Его основная функция состоит в обеспечении через сферу обращения перераспределения рабочей силы между отраслями и сферами производства и обеспечении работой незанятого в данный момент населения.

На рынке трудовых ресурсов взаимодействуют ***работодатели*** (субъекты собственности на средства производства) и ***наемные работники*,** формируя общий объем, структуру и соотношение спроса и предложения на рабочую силу.

*Основными компонентами рынка трудовых ресурсов являются:*

***совокупный спрос*** или общая потребность экономики в наемной рабочей силе;

***совокупное предложение*,** включающее все наемную рабочую силу из числа экон активного населения;

**стоимость** (цена) **рабочей силы**;

**конкуренция** (между работниками, работодателями, работниками и работодателями);

**резервирование** рабочей силы

*Совокупный спрос на рабочую силу* определяется числом и структурой рабочих мест, существующих в экономике и требующих заполнения. Спрос на рабочую силу охватывает все сферу общественного труда и включает в себя как укомплектованные работниками, так и свободные рабочие места.

При этом различают: *эффективный спрос*, определяемый числом экономически целесообразных рабочих мест, и *совокупный спрос*, включающий в себя и заполненные работниками неэффективные рабочие места, в который чистая экономика, фактически, не нуждается. Разница между эффективным и совокупным спросом представляет собой излишнюю численность занятых, основной частью которых является скрытая безработица.

*Совокупное предложение рабочей силы* охватывает все категории трудоспособного населения, претендующего на работу по найму (мужчины, женщины, молодежь, пенсионеры), а также лиц, желающих трудиться не по найму, а на правах самозанятости или предпринимательства.

Предложение рабочей силы на рынке труда имеет три основных составляющие:

- *лица, не занятые трудовой деятельностью и ищущие работу;*

- *лица, намеривающиеся сменить место работы;*

- *лица, желающие трудиться в свободное от работы или учебы время.*

Естественно, что предложение рабочей силы на рынке трудовых ресурсов постоянно колеблется и зависит:

- от возрастной структуры населения;

- системы профессиональной и общей подготовки;

- силы влияния внешнего рынка на внутренний и т.д.

Дифференциация рабочей силы усиливается тем, что работники, имеющие одинаковый возраст и профессию, различаются по полу, состоянию здоровья, качеству профессиональной подготовки и т.п.

Основная часть совокупного спроса и совокупного предложения на рынке трудовых ресурсов удовлетворяется. Меньшая же часть, в силу движения рабочей силы и рабочих мест (по разным причинам) – оказывается свободной и нуждается в соединении предложения и спроса. Эта часть совокупного рынка труда соответствует понятию *текущего рынка*, емкость которого определяется количеством вакансий и количеством лиц, занятых поиском работы.

Введем еще несколько понятий:

***рабочая сила*** – способность человека к труду;

***труд*** – умственный или физический процесс, направленный на производство общественно значимых товаров и услуг;

***стоимость рабочей силы*** - цена материальных и духовных благ, необходимых для воспроизводства рабочей силы, т.е. полного удовлетворения потребностей работника и членов его семьи.

Процесс превращения трудовых ресурсов в потребительскую стоимость проходит три этапа: от *потенциально трудоспособного населения* к *профессиональному обучению с занятием рабочих мест на предприятии* и от него к *самореализации себя в производстве и создании потребительской стоимости.*

**1.3**

Как действует рынок трудовых ресурсов в рыночной экономике?

Совокупное предложение трудовых ресурсов поступает на рынок и после цикла воспроизводства населения получает оплату за труд. Полученные деньги, включая пенсии и пособия от государства, используются населением для покупки товаров и услуг, уплаты подоходного налога государству, и на этой основе формируется потребительский спрос на рынке товаров и услуг.

Рынок трудовых ресурсов обеспечивает рабочей силой предприятия и организации, которые формируют спрос на производственный и интеллектуальный труд. Государственные органы управления определяют госзаказ на продукцию предприятий и услуг организаций, осуществляют нормативное регулирование производства (законы, инструкции, требования) и получают от производственной сферы налоги и взносы (долю прибавочного продукта).

Предприятия и организации взаимодействуют с рынком товаров и услуг, формируя совокупное предложение (потребительские стоимости), и взамен, путем обмена, получают выручку от реализации товаров и услуг.

Государственные органы реализуют рынок товаров и услуг путем предоставления земли и государственных ресурсов, установления цен и тарифов на услуги естественных монополий (например, РЖД, РАО ЕЭС, ГАЗПРОМ) и правового регулирования (ГК РФ, федеральные законы) общественного производства. Воздействие на рынок труда со стороны государства осуществляется путем установления минимальной заработной платы и пенсии, регулирования занятости

*Некоторые факты:*

- В России доля трудовых ресурсов составляет 58-59 процентов от численности постоянного населения и практически неизменна по годам.

- Численность экономически активного населения превышает численность занятого населения в последние годы, что свидетельствует о стремлении других категорий трудовых ресурсов (учащихся и лиц, не занятых в экономике) иметь работу.

- Снижение численности занятых за последние годы имело место в промышленности, строительстве, в сельском и лесном хозяйстве. Рост численности работников наблюдался в торговле и общественном питании, в отрасли кредитования, финансов и страхования, среди аппарата гос органов управления и жилищно-коммунального хозяйства.

**ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ**

**-**важнейшее экон. понятие, характеризующее результативность использования трудовых ресурсов; выражается в достижении наибольшего эффекта при минимальных затратах трудовых ресурсов и измеряется как отношение результата к затратам живого труда во всех сферах деятельности: в сфере материального производства, в непроизводственной сфере, в сфере общественного, коллективного и частного производства. Ведущее место среди показателей Э.и.т.р. занимают показатели производительности труда: по экон. содержанию - общественной, отраслевой и локальной (на отдельных предприятиях); по масштабам учета рабочего времени - измерители среднегодовой, среднедневной и среднечасовой производительности труда; по методам измерениям- натуральные, трудовые, стоимостные показатели; по базе расчета- измерители абсолютного относительного уровня эффективности труда и экономии трудовых ресурсов. Кроме того, выделяют частные показатели, характеризирующие роль отдельных факторов (резервов) роста производительности труда; определяют показатель, обратный производительности труда, трудоемкость продукции (работ, услуг) и удельную трудоемкость; рассчитывают относительное высвобождение рабочей силы в результате роста производительности труда.

Традиционная мера производительности труда - количество произведенного продукта на единицу труда. Говоря о способах повышения производительности, следует различать подходы к решению проблемы на макро- и микроуровне. Как в первом, так и во втором случае речь идет об эффективности использования трудовых ресурсов: но в первом случае - на уровне экономики в целом, а во втором - на уровне фирмы.

Когда экономисты рассуждают о низкой производительности труда в российской экономике, речь идет именно о макроаспекте, в рамках которого указывается на низкое соотношение добавленной стоимости, производимой экономикой в целом (или отдельными отраслями), к уровню задействованных трудовых ресурсов. Такое положение вещей в российской экономике объясняется рядом объективных причин. Во-первых, в России велика доля государственного сектора экономики, для которого при действующей единой тарифной сетке основным мотивом служащих является минимизация трудовых усилий, а не максимизация производимого продукта. Во-вторых, российская экономика рентоориентирована, (значительная доля отечественного ВВП приходится на сырьевой сектор), что само по себе подразумевает условность связи между полученными результатами и осуществленными трудозатратами. В-третьих, значительная часть ВВП приходится на естественно монопольный сектор, в котором пока слабо задействованы мотивационные механизмы. В-четвертых, для крупных российских предприятий традиционно важной остается социальная функция. Характерная для таких предприятий избыточная занятость автоматически означает низкую производительность труда. В-пятых, слабо развит малый бизнес, по определению более гибкий и более производительный по сравнению со сложно организованными иерархическими образованиями. Весьма слабо представлен сектор высоких технологий, для которого характерна наиболее высокая производительность труда. В-шестых, существует заметная структурная диспропорция между спросом на труд со стороны бизнеса и предложением со стороны образовательной системы. Из характеристики вышеуказанных проблем вытекают макроэкономические меры, способствующие повышению производительности труда в российской экономике: снижение доли государственного сектора и повышение мотивации задействованного в нем персонала, устранение структурных диспропорций в экономике, внедрение конкурентных схем в сфере естественных монополий, развитие малого бизнеса, устранение структурных сдвигов между спросом на труд и предложением труда, в частности, путем развития узкоспециализированного бизнес-образования.

На микроуровне проблема производительности труда, как правило, сводится к эффективности организации менеджмента на предприятии. С этой точки зрения способы оценки и управления производительностью производственных работников и управленческого аппарата действительно отличаются.

Труд производственных работников с точки зрения экономической теории является ресурсом общего назначения. Относительно трудовых ресурсов такого типа сравнительно легко выстраиваются системы мотивации (результаты труда привязываются к уровню оплаты) и контроля (оценивается норма выработки). Это становится возможным в силу того, что процесс производства стандартизован, а результаты труда отдельных работников легко идентифицируемы. Труд работников управленческого звена - ресурс специфический. Уникальность системы знаний топ-менеджера, как правило, специфичных по отношению к предприятию, обусловливает сложность построения системы контроля. В этом случае на первое место выходит система мотивации, выстраиваемая с помощью дополнительных мер неденежного характера: участие в собственности предприятия, предоставление социального пакета и др.

Дополнительная проблема обусловлена тем, что, как правило, значительно проще оценить результат работы команды менеджеров в целом, чем дать оценку каждому топ-менеджеру в отдельности. С учетом этого система стимулирования работников управленческого звена должна быть построена таким образом, чтобы каждый из них был заинтересован не только в результатах труда собственной структурной единицы, но и в результатах компании в целом, например за счет участия в собственности. На технологическом уровне решение проблемы оценки вклада отдельных менеджеров может упростить построение системы качества на основе бизнес-процессов, устанавливающей строгое соответствие между выполняемыми функциями и ответственными исполнителями.

В то же время, на наш взгляд, микроаспект является вторичным по отношению к макроаспекту: ведущие российские менеджеры давно и эффективно используют самые современные схемы управления персоналом. Проблема заключается в том, что в описанных выше российских макроэкономических условиях эффективный менеджмент остается по-прежнему мало востребованным. До тех пор пока не будут устранены глобальные макроэкономические противоречия, в российской экономике сохранится низкая производительность труда.

**КОНКУРЕНТНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ЭКОНОМИКЕ РОССИИ И ЗАПАДА**

Конкуренция представляет одну из наиболее глубоких по содержанию и эффективно действующих на социально-экономическое развитие общества категорий в мире рыночной цивилизации.

Успех на национальном и международном рынках в различных технологических сферах и отраслях хозяйства всегда опирается на высокое качество живого и овеществленного труда.

Особо следует отметить, что по мере распространения научно-технического) прогресса и развития его все более сложных форм, творческая созидательная роль трудовых ресурсов в повышении конкурентных возможностей экономики непрерывно возрастает. А вместе с этим утверждается высокий социальный и экономический уровень зрелости общества, его культура и благосостояние населения.

*Три ступени развития потенциала конкурентной способности трудовых ресурсов.*

Вместе с ростом НТП и непосредственно под его влиянием конкурентные возможности трудовых ресурсов возрастают.

В процессе формирования трудовых ресурсов, как элемента производительных сил, экономика совместно с учреждениями образования и воспитания закрепляют в человеке навыки и сознание особой значимости в трудовой деятельности способности к экономической конкуренции. Освоение навыков соревнования происходит в три этапа.

На первой исходной ступени (средняя шкала и дошкольные учреждения ) абсолютная часть контингента будущих трудовых ресурсов получает полное школьное образование, знакомясь с элементами конкуренции в процессе учебы и дошкольного воспитания и обучения.

На второй ступени обучение продолжается по трем направлениям : - получение рабочего профессионального образования различной квалификации;

1. получение среднего специального (младший колледж, техникум) и высшего образования;
2. учеба в аспирантуре и защита научных диссертаций.

Во всех случаях получения знаний и учебно-производственной практики существует своя специфическая система оценок и аттестации.

На третьей ступени - в сфере трудовой деятельности -главным, конечно, становится реализация полученных знаний и творческих навыков, обеспечивающих производство конкурентоспособных товаров и услуг. Вместе с тем, продолжается индивидуальное и коллективное освоение более высокого уровня квалификации в связи с внедрением новой и совершенствованием действующей технологии. Во многих странах в сфере производства и услуг широко распространены "кружки качества", значительно повышающие конкурентный уровень рабочей силы.

В каждой стране, где господствует рыночная экономика, отмечается достаточно высокий и чаще всего возрастающий уровень затрат ВНП на образование. Именно это обстоятельство в решающей мере содействует повышению потенциала общей эффективности трудовых ресурсов и, в частности, возрастанию конкурентоспособности, которая проявляется в прсессе труда при совиршенствовании качества производимых товаров и услуг( см. табл. 1 ).

Средний уровень расходов на образование всех ступеней в названных странах в первой половине 90-х годов составлял примерно 3,5-4,0% ВНП.

Наиболее весомые показатели отмечены в США (4,9%), Великобритании ( 6% ) , Финляндии ( 7 ,3%) , Дании и Швеции (5,5%), а также в Венгрии (5%).

Важно отметить, что затраты на высшее образование в большинстве стран неуклонно повышаются. С 1980 по 1992 г. доля ВНП на высшее образование выросла в Канаде и Франции на 17%, в Дании и Венгрии - на 20%, в Испании - на 40%, в Швеции - на 71%, в Финляндии - на 320%.

В России затраты на развитие образования в масштабе страны в последние годы практически отсутствуют. Выделяемых из бюджета на школы и вузы средств еле-еле хватает на коммунальное содержание зданий учебных заведений, заработную плату педагогическому персоналу и стипендии студентам, при том, что и те и другие выплачиваются с многомесячными запазданиями.

Способность к конкурентной деятельности трудовых ресурсов в России, так же как в индустриально-развитых странах, формируется по принципу трехступенчатого механизма, но вряд ли можно сказать, что она идет в России, как и на Западе, по нарастающей, скорее наоборот.

**Таблица I.** Совокупные национальные затраты на развитие образования (в % к ВНП)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Страны | Младшая школа | | Старшая школа | | Высшее образование \* | |
|  | 1980 г. | 1992 г. | 1980 г. | 1992 г. | 1980 г. | 1993 г. |
| Российская Федерация | - | - | - | - | - | - |
| Канада | - | - | 4.3 | 4.6 | 1.8 | 2.1 |
| США | 2.5 | 1.9 | 1.7 | 1.8 | - | 1.2 |
| Франция | 1.0 | 0.9 | 1.9 | 2.1 | 0.6 | 0.7 |
| Италия | 1.1 | 1.0 | 1.6 | 1.8 | 0.3 | 1.2 |
| Испания | 1.3 | 0.9 | 0.4 | 1.9 | 0.3 | 0.7 |
| Великобритания | 1.4 | 1.3 | 2.1 | 2.1 | 2.6 | 2.6 |
| Дания | - | 1.4 | 1.1 | 2.9 | 1.0 | 1.2 |
| Финляндия | 1.6 | 1.8 | 2.0 | 2.6 | 0.9 | 2.9 |
| Швеция | 3.2 | 3.0 | 1.0 | 1.3 | 0.7 | 1.2 |
| Чехия | - | 1.7 | - | 1.2 | - | 0.6 |
| Венгрия | 1.5 | 2.5 | 0.8 | 1.5 | 0.8 | 1.0 |

ИСТОЧНИК: 1997. World Development Indicators. The World Bank. Washington, 1997, p. 5 8.   
\*) Включая затраты на образование в процессе трудовой деятельности.

Уровень обучения в нашей средней школе, оценивается пока что международными организациями как весьма высокий, что мы склонны относить к значительному вниманию государства к процессу обучения, особенно в городских средних школах в 60-70-х годах и хорошей подготовкой учителей.

По данным Международной ассоциации образования наши школьники знают математику и естественные науки в целом лучше, чем американские и большинство европейских детей. Общий уровень знаний российских школьников в мировой табели о рангах находится примерно на девятом месте вслед за Болгарией, опережая Францию

Вторая ступень в России, как и в других странах, включает приобретение знаний в училищах по подготовке квалифицированных рабочих, а также в средних специальных и высших учебных заведениях, в аспирантуре. Уровень знаний выпускников подобных учебных заведений в нашей стране и их конкурентный потенциал на этой стадии ниже, чем у выпускников аналогичных западных учебных заведений. Более того, они менее подготовлены к добросовестному созидательному труду, чем наши выпускники средней школы.

Дело в том, что в России на студентов слишком велико губительное влияние производственной практики, которая проходит, помимо их воли, как правило, на технологически отсталых, с точки зрения мировых стандартов, предприятиях при плохой организации труда. На студентов ложится печать как правило крайне низкой профессиональной потенции будущей работы.

Авторитетный международный классификатор - Мировой экономический форум (МЭФ), за которым стоит большая группа ведущих национальных и международных научно-исследовательских центров, придавая особое значение в системе образования преподаванию языков, математики и научных дисциплин, ставит нашу страну на 22 место в "мировой табели о рангах" вслед за Тайванем, но в переди Швеции, Дании и некоторых других высокоразвитых государств.

Вместе с тем, с учетом негативного влияния в России производства на процесс обучения и общий уровень образовательной подготовки молодежи, МЭФ не слишком высоко оценивает уровень общего образования национальной рабочей силы России, отводя ей среди прочих стран всего лишь 37 место

Миллионы работников, потрудившихся несколько лет по окончании учебного заведения в сфере все более технологически деградирующего производства - это третий этап конкурентной "подготовки" - в массе своей не имеют объективной возможности повышать производительность труда. Более того, производительность труда в экономике в целом неуклонно снижается, сокращается объем производимой продукции, переходя допустимые границы суженного воспроизводства.

Так, "дефицитное производство" достигает своего патологического "апогея". Количественному свертыванию производства (чаще всего) сопутствует снижение качества производимых товаров и услуг.

Особую роль в эффективности труда, а следоватально и его конкурентоспособности играет идентичность оплаты деятельности работников во всех профессиях и видах деятельности в экономике, отражающая равенство квалификации, уровня культуры, творческого вклада, при наличии обязательности охраны труда, развитости эргономики, экологической безопасности трудовой деятельности.

Подобного рода идентичность является одним из важнейших социально-экономических показателей культуры производства и решающих факторов его технологического развития.

Важно отметить, что современные капиталистические страны (данные на 1995 г.) укладываются в большинстве своем в масштабах хозяйства в коэффициент разброса оплаты, равный единице . Более того, во многих странах, это видно при межстрановом сопоставлении разброса по существу нет, оплата труда одинакова или очень близка при равенстве профессионально-квалификационных показателей. Например, в Великобритании и Австралии, США и Японии, Дании и Швеции, в Италии и Канаде, Австрии и Бельгии, Финляндии и Греции и т.д. подобное равенство преобладает.

Россия выпадает из такого (списка высокоорганизованных государств. В России на каждом шагу сплошь и рядом можно встретить большие различия в оплате одного и того же практически во всех отношениях труда. Этот труд, правда, протекает зачастую в весьма разных, хотя этого и не должно быть, условиях и приводит к разным результатам. Подобная низкая культура организации труда является сильнейшим тормозом развития конкурентоспособности трудовых ресурсов и экономики в целом.

Трудовые ресурсы в России практически просто не знают, что такое активная конкурентная борьба на национальном и мировом рыночном уровне. Их потенциал конкурентных возможностей, будь то рабочий, инженер, техник, технолог, директор завода и т.д., чаще всего можно оценивать как нулевой. С "нулевым" или близким к нему конкурентным потенциалом трудовых ресурсов России, который во многом носит искусственный характер, как следствие, в частности, крайне слабого управления экономикой на всех ее уровнях, согласуется мизерная и нерегулярная часовая оплата рабочих в обрабатывающей промышленности России, которая по данным МЭФ занимает в мировой иерархии 45 место. Эта оплата не обеспечивает прожиточного минимума ни работающему, ни его семье. Таким образом, образуется замкнутый круг, который по данным МЭФ на 1995 г. имеет место не только в России, но и во многих слаборазвитых странах, таких как Бразилия, Колумбия, Индия, Малайзия, Зимбабве, Украина и др. В "падших" экономиках этих стран оплата труда рабочих настолько низка, что официально проходит под рубрикой "нет данных ( п/а ) ".

Над этими странами как научно-технический Эверест возвышаются современные индустриальные государства, оплачивающие свою рабочую силу даже на уровне рабочих так высоко, что становится возможным их постоянное профессиональное и общекультурно развитие, сохранение здоровья и возможность жить в ногу с научно-информационной эпохой и пользоваться всеми ее благами.

По данным МЭФ средняя часовая оплата труда в долларах рабочего обрабатывающей промышленности в 1995 г. составляла в Великобритании 13,77, в Италии - 16,48, США - 17,20, Франции -19,34, Швеции - 16,36, Японии - 23,66, Германии - 31,88. Разрыв в часовой оплате труда в обрабатывающей промышленности и в остальных отраслях экономики России, как и в других слабо развитых странах - с одной стороны и развитых стран - с другой - ' не только велик, но и трудно поддается сопоставительной оценке.

По слаборазвитым странам в таких случаях обычно проставляется, как уже отмечалось, знак статистической неопределенности - п/а

*От обесцененных высоких технологий и высококвалифицированных кадров к подъему производительных сил.*

Хозяйство страны вот уже 8 десятилетий, а особенно последние 5-6 лет, находится в искусственно неэволюционном состоянии. Современная "экономика" России ориентируется по-преимуществу на добычу нерудных и драгоценных ископаемых и их экспорт.

В то же время гражданские производительные силы (промышленность, строительство, сельское хозяйство, здравоохранение, образование и др.) преднамеренно не выводятся на путь современного научно-технического развития при том, что все предпосылки для этого (природные, финансовые, кадровые и др.) существуют. Об этом, в частности, свидетельствуют скромные масштабы и невысокий технологичесский уровень переобучения, а также практическое отсутствие постоянного развития кадров, (сопряженного с научно-техническим преобразованием производства. Если НТП есть, особенно на уровне высоких технологий, то предприниматели, как правило, с огромным энтузиазмом развивают творческие возможности своей рабочей силы и создают максимально благоприятные социально-экономические возможности для того, чтобы вызвать ее ответный производственный энтузиазм, активное участие в развитии технологии и всех форм (организации производства.

Россия же, по расчетам МЭФ, находится на 41 месте по развитости подготовки, переподготовки и постоянному технологическому развитию рабочей силы.

Нетрудно заметить" что в эпоху непрерывного технического развития дружеские производственные отношения между предпринимателями и персоналом сопровождаются самыми разнообразными формами социальной поддержки и помощи персоналу со стороны руководства фирм, которые в стоимостном отношении порой заметно превышают заработную плату.

Такие отношения, выражающие своего рода "консенсус", принося огромный эффект, относятся к числу наиболее "тонких" и не просто измеряемых связей. И тем не менее МЭФ нашел способы их выявлять. Причем наиболее всего такие отношения удаются фирмам и предприятиям развитых капиталистических стран. В результате обследований в первой десятке в 1995 г. оказались Люксембург, Сингапур, Япония, Норвегия, Австрия, Швейцария, Гонконг, Египет, Нидерланды. Дания. Россия, в которой отсутствуют пока что технологическая, экономическая и социальная база для подобных (отношений, занимает 46 место среди учитываемых по этому признаку стран.

Нынешний экономический кризис в России отличается от обычного кризиса рыночного хозяйства тем, что спад высокотехнологического производства отличается особой выделяющейся глубиной и чем выше технический уровень производства, тем выше темпы спада производства и занятости в нем. Нынешняя Россия это весьма странный исторический субъект, стремящийся уйти из современности в прошлое. Рыночная экономика не приживается, в отношениях собственности господствует хаос. По имеющимся оценкам до 2/3 крупных и средних предприятий не имеют ответственного собственника

В настоящее время решающим фактором развития конкурентных возможностей экономики является рост научно-технического потенциала и занятости в нем, прежде всего в частном секторе. В настоящее время на долю последнего приходится в Южной Корее 83% ассигнований на НИОКР, в Швейцарии - 75, в США и Германии - 68, Великобритании - 63, Франции - 61.

Россия, в которой наука на 95% финансируется государством, находится по размаху НИОКР на 27 месте в мире. Причем 80% всех НИИ и окло 70%. научно-технических кадров относятся к ВИК, что в относительном выражении примерно в четыре раза значительнее, чем в развитых странах

Вместе с тем, по уровню квалификации, общему мировоззрению, в почти не управляемой экономике около 50^ трудовых ресурсов страны в настоящее время готовы по своему потенциалу в условиях нормальной организации, включая оплату и условия работы к труду на современных рыночных предприятиях при небольшой соответствующей подготовке. Примерно 30% экономически активного населения колеблется. Они не знают своих возможностей, боятся "оплошать". Им нужен более серьезный и длительный опыт вхождения в рыночное хозяйство. Оставшиеся 20% трудовых ресурсов - активно против рыночной экономики. Половина из них - это малоквалифицированные и неквалифицированные работники -алкоголики, которым уже не подняться с "социального дна". Остальные 10% - это бывшая "номенклатура", не способная сегодня быть активными собственниками, капиталистами-новаторами. Они всеми силами тормозят эволюцию страны и извращают реформы, являясь ядром коррупции и всех видов внеэкономического обогащения

Как видим еще далеко не все потеряно. Хозяйство страны по линии трудовых ресурсов, в частности, обладает совокупностью конкурентных достоинств, реализация которых пока что затруднена (особенностями проводимой экономической политики. К указанным достоинствам относятся: высокий уровень образования населения и наличие традиций, ориентирующих людей на созидательный творческий труд; развитое чувство справедливости и навыка коллективного труда; склонность к самореализации личности в интересах коллектива; дешевизна рабочей силы в сочетании с достаточно высоким уровнем квалификации; наличие собственных научных школ и уникальных передовых технологий. Оценивая сравнительную потенциальную эффективность использования трудовых ресурсов России с развитыми странами, мы используем шкалу, которую МЭФ разработал именно для этих целей. Суть ее состоит в том, что сопоставляется, правда не без определенной условности, доля численности высокопроизводительной рабочей силы каждой страны между собой.

В целом заранее можно сказать, что производительность труда в России и на отдельных предприятиях и в масштабе хозяйства значительно ниже аналогичного показателя во всех индустриальных странах. Но вот каков сравнительный потенциал высокопроизводительной рабочей силы в настоящее время в России в сравнении с главными капиталистическими странами? По нашим расчетам по отношению к Японии и Германии он близок к 40%, примерно такую же величину он составляет в сравнении с аналогичным показателем в Швеции, в США 50-55" Италии 55-60% и т.д.

Очевидно, что дальнейшее развитие и эффективное использование трудовых ресурсов, а так же возрождение экономики в целом возможны только при следовании принципам, определяющим эволюцию современной рыночной экономики.

Исследования показывают, что общие масштабы производства продукции, связанной с высокими технологиями и доля их экспорта в экспорте обрабатывающей промышленности не зависят напрямую от относительного количества ученых, ИТР и техников, участвующих в разработке высоких технологий. Огромную роль играет общая культура гражданского производства и устоявшийся авторитет на мировом рынке традиционной и самой разнообразной продукции и услуг, наличие так называемых завоеванных "экспортных ниш".

Россия находится на первом месте в мире по числу ученых ИТР, связанных с высокими технологиями, а вот их экспорт в абсолютном и относительном отношении близок к нулю (см .табл. 2). Это можно объяснить только одним - все эти российские "высокие технологии" имеют сугубо военное значение и в гражданской промышленности не применимы.

В ведущую шестерку стран, преуспевающих в экспорте высокотехнологической продукции входят США, Япония, Франция, а так же Австралия, Ирландия, Республика Корея. Следует отдать должное странам бывшего СЭВ\* а, чья индустрия постепенно укрепляет высокий технологический потенциал. Это Чехия, Словакия, Польша, Румыния.

Международный опыт показывает, что в социально-ориентированной рыночной экономике развитие личности, общей и нравственной культуры, профессионального, творческого потенциала, повышение благосостояния и унрепление здоровья населения являются важнейшими признаками и одновременно мощной движущей силой научно-технического и социально- экономического развития, надежной основой конкурентной стабильности и процветания общества.

*Прогрессивный международный опыт развития трудовых ресурсов применительно к российской практике.*

Особое значение в нынешних условиях приобретает разработка модели научно-технического и социального возрождения страны.

Создание, использование и дальнейшее развитие высокосложных технологий, распространение компьютерной и информационной техники и т.д. предполагает наличие трудовых ресурсов нового конкурентного типа, предпосылками к созданию которых, как отмечалось, наша страна для начала обладает в достаточной мере.

Чрезвычайно полезен для России опыт целенаправленного формирования трудовых ресурсов творческого склада, накопленный на Западе с 60-х годов, то есть с начала НТР. Там этот процесс сразу же был возведена ранг государственной политики, что целесообразно осуществить по мере технологического роста экономики и в нашей стране.

Одним из ключевых аспектов рыночных преобразований становится политика *интеллектуализации общественного труда*.

Для российской экономики особенно важно то, что современный рынок труда формируется под влиянием широкого спроса на рабочую силу новаторского типа и одновременно ответного массового выхода на рынок труда кадров, хорошо подготовленных к труду в условиях интенсивных научно-технических перемен, способных к активной преобразующей деятельности

Опыт России и развитых капиталистических стран свидетельствуют об определенной исторической и логической последовательности действий, необходимых для превращения труда в мощную интеллектуальную силу научно-технических и социально-экономических преобразований и утверждения творчества как приоритетного вида трудовой деятельности.

В области совершенствования трудовых ресурсов особое значение для нашей страны приобретает массовое воспитание личности, направленное на развитие ее творческого мышления и инициативы. Возникает типичная ситуация, когда каждый человек на всех стадиях обучения (от детского сада до вуза) получает знания, исходя из уровня своего интеллекта, по самостоятельно подобранному кругу дисциплин. Время обучения также индивидуально.

Опыт показывает, что важнейшими направлениями интеллектуализации общественного труда являются:

1. постепенное освобождение народного хозяйства от неквалифицированной рабочей силы;
2. выравнивание общего образования трудовых ресурсов и повышение его в среднем до уровня младшего колледжа (техникума);
3. утверждение в системе образования и подготовки кадров принципа индивидуального развития личности;
4. закрепление в народном хозяйстве концепции первостепенной ценности человеческого созидательного потенциала, а в социальных отношениях принципа консенсуса;
5. широкое распространение в экономике характерных для творческой деятельности методов и форм организации и стимулирования труда.

В нашей практике следует учесть, что политику интеллектуализации общественного труда и повышения уровня его конкурентности необходимо разделять на два этапа.

На первом этапе, непосредственнее предшествующем радикальным научно-техническим преобразованиям, рынок труда постепенно освобождается от неквалифицированной низкооплачиваемой рабочей силы, не способной подняться с "профессионального дна". Для нашей экономики, имеющей как минимум от 20 до 25%. рабочих мест самой низкой квалификации, методика освобождения от неквалифицированной рабочей силы имеет особое значение. (Следует напомнить, что в США неквалифицированные несельскохозяйственные рабочие в 1997 г. составляли 2,5% занятых вне сельского хозяйства. Во многих отраслях промышленности их доля снизилась до 1-2%).

Политика сокращения неквалифицированной рабочей силы значительно повышает общую ее квалификацию и конкурентоспособность. Необходимо особо выделить следующие факторы подобной политики:

1. сокращение по мере механизации и автоматизации производства, в том числе роботизации, рутинных работ и опасных для здоровья рабочих мест;
2. досрочный вывод на двойную пенсию ставших излишними разнорабочих- общегосударственную по возрасту и по месту работы с учетом выслуги лет;
3. перевод некоторых разнорабочих на более квалифицированные операции;
4. повышение общих минимальных производственных требований до уровня, близкого к средней квалификации;
5. широкое привлечение на условиях частичной занятости к выполнению физически легких, в основном механизированных работ в сельском хозяйстве, строительстве, торговле, бытовых услугах "второго эшелона" трудовых ресурсов - учащихся, домохозяек, пенсионеров.

Изменяется содержание деятельности многих занятых рутинным трудом. Этот процесс происходит и у нас. Неквалифицированные рабочие, обычно оканчивающие до поступления на работу семилетку, проходят теперь в значительной своей части более основательную по сравнению с прошлым производственную подготовку. По существу они переходят в разряд малоквалифицированной рабочей силы, близкой к средней квалификации.

Помимо выполнения функций операторов несложных подъемно-транспортных и других машин, облегчающих исполнение шаблонных операций, они проводят мелкий ремонт техники. Многие из них, прежде всего в строительстве, становятся помощниками рабочих высоких квалификаций, выполняя широкий круг довольно ответственных подсобных заданий. Такой труд, сохраняя физическую основу, по содержанию становится в большой мере умственным.

Следует отметить, что мощной базой быстрого научного, технологического и в определенной степени общекультурного развития населения и во многом фактором его благосостояния является обеспеченность жителей, прежде всего трудовых ресурсов, современными, и особенно новейшими техническими средствами индивидуального пользования.

К ним относятся мобильные телефоны, факсимильные аппараты, . персональные компьютеры и, наконец, интернеты. Вооруженность подобными средствами значительно повышает общую эффективность и производительность труда во всех сферах трудовой деятельности.

По данным на 1995-1996 годы Россия, как и во многом другом, плетется в хвосте развитых стран (см. табл. з).

Например, вооруженность мобильными телефонами населения России в 382 раза ниже, чем в Швеции, в 332 раза ниже, чем в Финляндии, в 214 раза - чем в США, в 262 раза, чем в Дании и т.д.

Не менее значителен разрыв в оснащенности факсимильными аппаратами. На 1 тыс. жителей в России их в 270 раз меньше, чем в США, в 240 меньше, чем в Дании, в 187 раз, чем в Швеции, в 164 раза, чем во Франции, в 155 раз, чем в Великобритании, в 240 раз, чем в Японии, в 129 раз, чем в Финляндии и т.д.

Персональных компьютеров в России относительно меньше в 19 раз, чем в США, в 15 раз меньше, чем в Дании, в 13 раз - чем в Республике Корее, в II раз меньше, чем в Великобритании, Канаде и Швеции и т.д. И, наконец, количество пользующихся услугами интернета в России в 144 раза меньше, чм в СЖА, в 250 раз меньше, чем в Швеции, в 66 раз меньше, чем в Канаде, в 46 раз меньше, чем в Великобритании и т.д.

Эволюция сферы общественного труда в эпоху НТР имеет при всех национальных особенностях, универсальный международный характер. И ее методологические основы - набор мер и последовательность их реализации - особенно на первом этапе, приобретают для России большое практическое значение. Американские социологи в свое время с гордостью писали о том, что значительная механизация труда в сельском хозяйстве изменила сам-характер деятельности работника: повысилась конкурентоспособность отрасли и ее рабочей силы.

Теперь происходит еще более значимое в масштабе всей экономики во многом уходит в прошлое подчиненность человека рутинной машинной работе, прежде пожизненно довлевшей над ним. На смену фордизму, во многом основанному на выполнении частичных, шаблонных операций, пришел тейлоризм, предполагающий инициативу и новаторство на рабочем месте. Конкурентоспособность рабочей силы выросла в десятки и большее число раз. России не следует отставать от других стран. Возникает объективная необходимость, а вместе с ней и реальная возможность массового участия в развитии общественного производства, совершенствовании экономической культуры общества.

Еще важнее систематически изучать опыт эффективного использования качественно новой, предполагающей высокую профессиональную и научную подготовку рабочей силы - трудовых ресурсов будущего, который в настоящий момент в экстенсивной экономике России и других стран СНГ используются плохо и занимают чаще всего низшие этажи по оплате труда.

Целенаправленное формирование творческого потенциала трудовых ресурсов в ведущих капиталистических странах с адекватной оплатой образования, квалификации, созидательного вклада работника активизировалось в 60-е годы. В Японии, США и других индустриально развитых странах в 60-е и 70-е годы принимаются законы, нацеливающие государственную и частнопредпринимательскую деятельность на развитие интеллектуального потенциала национальной рабочей силы,, поощряющие фирмы и корпорации к "инвестициям в человека", посредством благоприятных налоговых мер, льготных кредитов и других методов, включая открытое общественное поощрение через печать и телевидение.

В Японии в 1962 г. была разработана правительственная концепция "формирования человека", которая легла в основу программы экономического и социального развития страны. В 1972 г. президенты крупнейших компаний, руководители правительственных учреждений и ведущие ученые совместно подготовили и приняли программу "Развитие человека в новом индустриальном обществе", вызвавшую огромный общественный резонанс. В ней были изложены принципы всемерного и повсеместного поощрения творчества в процессе школьного и вузовского обучения, развития у учащихся необходимых для "информационного общества" способностей. Этот богатый зарубежный опыт должен попасть в российскую "копилку" стратегического развития.

Особое внимание в нашей стране должно быть уделено тому, что возглавляемая государством политика развития трудовых ресурсов в развитых странах проводится при весьма значительном финансовом, организационном и ином участии предпринимателей и многих других социальных институтов общества,

Нам нужно твердо усвоить, что конкурентоспособной в современном рыночном обществе является только та рабочая сила, которая отвечает следующим требованиям: участие в развитии производства практически на каждом рабочем месте; обеспечение высокого качества быстро меняющейся по своим характеристикам и технологически все более сложной продукции; обеспечение снижения себестоимости изделий путем совершенствования методов производства и уменьшения затрат.

Малый бизнес как важнейшее направление использования трудовых ресурсов

Российская экономика, отмеченная уникальным по масштабам длительности падением общественного производства, свертыванием до предела многих отраслей и услуг для населения, технологически все более отстающих от "мировых стандартов", демонстрирует в этих условиях и особого рода безработицу. Безработица в российском варианте напоминает широкую лестницу, по которой общество опускается к самым низким из существующих в мире показателей развития производственных сил и благосостояния населения. Широкомасштабная и многообразная по формам выражения, ставшая во многих случаях опасно длительной, массовая незанятость становится одним из грозных направлений деградации трудовых ресурсов.

Международный и отечественный опыт показывают, что развитие малого бизнеса является важным фактором создания новых рабочих мест и тем самым расширения занятости и сокращения безработицы.

Во всем мире по данным ООН малые и средние предприятия являются работодателями для почти 50% трудоспособного населения и производят от 33% до 60% валового национального продукта.

Современный упадок российского производства, который пришелся на долю устаревших крупных и средних предприятий в различных отраслях промышленности и других отраслей экономики; весьма высокий (до 10-15%) уровень безработицы, если учитывать принудительную частичную занятость и вынужденные административные отпуска, редкостная по масштабам текучесть рабочей силы, стремящейся вырваться из прочного круга технологической отсталости производства, неблагоприятных условий труда и крайне низкой заработной платы - все это относится к факторам давно созревшей необходимости развития малого бизнеса во всех сферах российской экономики.

По мнению директора департамента занятости МОТ В. Зенгенбера и эксперта МОТ М. Кенэ, сектором, который в России обладает наибольшей потребностью в привлечении трудовых ресурсов, высвобожденных с предприятий, является малый и средний бизнес.

Как правило, малые и средние предприятия нуждаются в наименьших первоначальных затратах и имеют наиболее низкие потребности в капитальных вложениях.

Администрация региона в сотрудничестве с местными властями может подготовить долговременную программу развития малого бизнеса, которая определила бы перспективные направления развития малых и средних предприятий.

Привлекает особое внимание опыт структурной перестройки в Чехии, в частности в Северной Моравии и Силезии, особенно в Острава-Карвин. Экономика этих регионов была диверсифицирована, а положение на рынке труда стабилизировалось.

Мелкие и средние предприятия росли как грибы по всему региону и поглотили большинство трудящихся, оказавшихся избыточными на крупных предприятиях.

Создаваемый на обломках крупной государственной промышленности, в том числе и оборонных отраслей, российский малый и средний бизнес унаследовал и впитал тысячи высококвалифицированных специалистов, не говоря уже о ценных видах сырья, включая редкоземельные металлы и уникальное оборудование. И он имеет все основания для дальнейшего расцвета , особенно на фоне оставшейся от директивных времен промышленности. Если учесть, что около 80% промышленных предприятий в индустриальных центрах России находятся на грани банкротства, показатели деятельности малых предприятий выглядят образцом здорового процветания.

Однако масштабы малого бизнеса несмотря не общий динамизм его роста в последние годы, не столь велики, как это требует совокупность экономических и социальных обстоятельств, сложившихся в стране ( см. табл.)

Надо отметить, что начиная с 1996г. предложение труда начало возрастать в связи с увеличением вступления молодежи в трудоспособный возраст. Если в 1991-1995гг. естественный прирост населения в трудоспособном возрасте составил 0,4 млн. чел., то в 1996-2000гг. - 1,4млн.чел., т.е. увеличился более, чем в 3 раза. Все это крайне обострило проблему занятости населения в России.

Трудности в развитии малого бизнеса в России в отличие от западных стран состоят в:

1. несовершенстве правовых основ и высоком уровне налогообложения (80-90%);
2. ограничении возможностей для финансирования инвестиций и узкий круг источников финансирования;
3. отсутствии законодательной базы и правовых гарантий;
4. экономической и политической нестабильности в обществе;
5. несовершенстве банковской и кредитной систем.

**Таблица Основные показатели развития малого предпринимательства в России в 1991-1994гг.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1991г. | | 1992г. | | 1993г. | | 1994г. | |
|  | тыс.ед | доля, в % | тыс.ед | доля, в % | тыс.ед | доля, в % | тыс.ед | доля, в % |
| Число малых предприятий, в т.ч. | 268 | 100 | 560 | 100 | 865 | 100 | 1038 | 100 |
| Промышленность и строительство | 90 | 34 | 133 | 24 | 157 | 22 | 205 | 20 |
| Торговля и общественное питание | 124 | 46 | 276 | 49 | 398 | 46 | 420 | 41 |
| Численность занятых, в т.ч. | 5441 | 100 | 7077 | 100 | 8630 | 100 | 9500 | 100 |
| Промышленность и строительство | 3647 | 67 | 4276 | 60 | 4707 | 55 | 4790 | 50 |
| Торговля и общественное питание | 1116 | 21 | 1625 | 23 | 2345 | 27 | 2560 | 27 |

И все же, несмотря на весьма неблагоприятные условия, малый бизнес представляет весьма развитую ветвь рыночной экономики, являясь ее авангардом в стране.

Число малых предприятий в России в период 1991-1994 годов выросло в 3,9 раза, а среднегодовой темп прироста приблизился к 50%. Численность занятых в сфере малого предпринимательства увеличилась в 1,8 раза, т.е. среднегодовой темп прироста составил 20% (по среднесписочному составу).

Если учесть, что на одного штатного сотрудника в малом бизнесе приходится один работающий по совместительству или договору (соглашению), то общую численность занятых в сфере малого бизнеса можно оценить минимум в 20 млн. человек, что составляет примерно треть экономически активного населения страны.

Российское малое предпринимательство, насчитывающее в 1995г. свыше 1 млн. субъектов хозяйствования, представляет к настоящему времени мощную экономическую и политическую силу. Около 35-40 млн. человек, включая членов семей, частично или полностью живут на доходы от деятельности в сфере малого предпринимательства.

Даже в таких, довольно скромных для России масштабах, малое предпринимательство активно противостоит росту безработицы и создает, в отличие от государственной экономики, значительное количество новых рабочих мест.

Развитие мелкого и мельчайшего предпринимательства, экономичного, возводимого в кратчайшие сроки, быстро осваивающего последние достижения технологии и способного активно участвовать в дальнейшем ее совершенствовании, является, на наш взгляд, в современных условиях России одним из центральных направлений преобразования народного хозяйства практически во всех отраслях материального производства и сферы услуг.

Следует отметить основные достоинства экономики малых форм.

Мелкие и мельчайшие предприятия способны наилучшим образом кооперироваться с крупным производством, выполняя для него качественно, дешево, в нужные сроки и с учетом индивидуальных особенностей заказы, в том числе различные детали, готовые изделия и отдельные операции.

Многие из них выполняют ответственные инновационные, поисковые задания для фирм, концернов, другие являются независимыми творцами новинок, находящих успешный сбыт на быстро меняющемся рынке.

Таким образом, основная черта многих представителей мелкого и мельчайшего бизнеса - высокоинтеллектуальный, творческий уровень деятельности.

В России мелкий бизнес, к сожалению, пока что развит слабо и территориально очень неровно.

Во многом именно поэтому немалое количество областей и часть автономных республик задыхаются от исключительно высокой трудоизбыточности и ее невозможно рассосать из-за практического отсутствия общенационального рынка труда и крайней нищеты большей части населения.

Правительство Японии, например, проводит меры, поощряющие семейную экономику, а практика выдачи уходящим на пенсию "прощального пособия" в размере 30-40 месячных окладов, наряду с льготным кредитованием и организационно-методической помощью, позволяет многим работникам, имеющим за плечами огромный опыт квалифицированного труда, открыть свое небольшое дело и, зачастую, удачно встроится в жизнь современной экономики.  
Подобный опыт имеет для нашей страны исключительно важное значение и может быть весьма широко распространен.

Таким образом, развитие мелкого предпринимательства - одно из главных направлений создания среднего класса, отмеченного высокой квалификацией, культурой труда и достаточно высоким, стабильным уровнем жизни.

Поэтому государство должно поддержать перспективы, заложенние в развитии малого бизнеса, который является важным фактором создания новых рабочих мест и тем самым расширения занятости, роста трудовых доходов и сокращения безработицы.

И основным выводом из этого является то, что первоочередные задачи на пути развития малого бизнеса в России - это совершенствование правовых основ, снижение налогообложения, обеспечение законодательной базы и правовых гарантий, совершенствование банковской и кредитных систем.

Решительную помощь в этих областях может и должно оказать государство.

Список литературы:

1. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. Питер, 1999г.
2. Винокуров В.А. Организация стратегического управления на предприятии. Москва, центр экономики и управления, 1996г.
3. Деловое планирование. Методы. Организация. Современная практика. Под ред. Попова. М.: Финансы и статистика, 1997г.
4. Дойль П. Менеджмент: стратегия и тактика. СПб: Питер, 1999.
5. Морозова Т.Г. Регионоведение: учебник для вузов. М., 19
6. Аргументы и факты. 1997, N 40, октябрь, с. 20.
7. The Global Competitiveness Report. 1977, p. 295, 296.
8. Global Competitiveness Report. 1997, p. 305.
9. Global Competitiveness Report, 1977, p. 303.
10. С.Ю.Глазьев. Конкурентные преимущества и слабости России в контексте глобальных тенденций экономического развития. Стратегия роста. Научный доклад. М., 1997, с.25, 32.
11. ЭКО 1996. N 10, С.114.
12. Оценка Института Макроэкономики Министерства экономики и наша оценка.
13. МЭиМО 1996, N9, с. 53. И.Бушмарин. Трудовые ресурсы России: концепция развития и использования.
14. "Employment and Earwings". November 1997, p. 31.