

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ РАЦИОНАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ

Коровкин А. Г., Наумов А. В.

(Москва)

Предлагается подход к прогнозированию формирования занятости и ее структур, основанный на моделировании взаимосвязи движения рабочих мест, населения и трудовых ресурсов и апробированный для отраслей народного хозяйства СССР. Рассматриваются перспективные социально-экономические проблемы формирования рациональной занятости.

Планы социально-экономического развития страны и отдельных ее регионов и обусловленные ими потребности общественного производства в рабочей силе должны согласовываться с процессами свободного конституционно гарантированного выбора трудящимися профессии, места жительства, работы. Необходимость такого согласования отмечается в постановлении ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС «Об обеспечении эффективной занятости населения, совершенствовании системы трудоустройства и усилении социальных гарантий для трудящихся» [1]. Формирование занятости населения происходит в результате взаимодействия личного и вещественного факторов производства, сбалансированность которых является обязательным условием его интенсификации, основой рациональной занятости. Последняя характеризуется «соответствием между потребностями населения в рабочих местах и их наличием, эффективным использованием труда, соответствием между потребностью общественного производства в кадрах и их наличием, согласованностью с демографическим развитием» [2, с. 6].

Особую остроту проблеме формирования рациональной занятости придает наличие в отраслях народного хозяйства СССР значительного числа пустующих рабочих мест, что приводит к снижению эффективности использования основных производственных фондов, ухудшению дисциплины труда, текучести кадров. Несбалансированность факторов общественного производства проявляется в виде дефицита рабочей силы, который, безусловно, имеет объективный характер. Это явление подвергалось различным оценкам. В последнее время все большее число исследователей считает, что в действительности существует не дефицит, а избыток рабочей силы. Такая точка зрения мотивируется наличием так называемых резервов труда на производстве, низкой его интенсивностью, т. е. недостаточно эффективным использованием трудовых ресурсов (см., например, [3]). На наш взгляд, перенос сложившейся хозяйственной ситуации в идеальные условия интенсивного экономического развития неправомерен. Интенсификация в рамках устаревшего хозяйственного механизма уже не возможна. Предприятия заинтересованы в сохранении значительных резервов рабочей силы, увеличении числа занятых. Переманивание работников ведет к текучести кадров, ослаблению дисциплины, которая считается одним из главных и легкодоступных факторов роста производства. Его обеспечение за счет технического прогресса наталкивается на противодействие хозяйственных руководителей всех рангов, которых сложившиеся экономические условия заставляют избегать нововведений.

Новый, противозатратный хозяйственный механизм должен изменить ситуацию в области занятости. Главным здесь становится активизация процессов перераспределения рабочей силы, в том числе высвобожденной. Это, как подразумевают большинство исследователей, действительно приведет к ее относительному избытку. Активизация высвобождения

работников стимулируется структурной, организационной и технологической перестройкой экономики, а также рационализацией производства на уровне предприятий. Первостепенное значение поэтому приобретает инвестиционная политика, определяющая закономерности создания, совершенствования и ликвидации рабочих мест (т. е. их движения). Оценка масштабов высвобождения трудовых ресурсов в результате такого движения обусловлена сопряжением прежде всего процессов ввода, модернизации, реконструкции и выбытия основных фондов, повышения сменности работы оборудования, удорожания рабочих мест.

Для достижения сбалансированности вещественного и личного факторов производства необходимо согласование и упорядочение на разных уровнях народного хозяйства различных форм движения рабочих мест и трудовых ресурсов (территориальной, отраслевой, профессиональной и т. п.). В настоящее же время движение факторов производства происходит достаточно автономно.

Решение названных задач требует улучшения деятельности органов информации, учета и статистики, научной проработки проблем учета движения трудовых ресурсов в практике и планировании на всех уровнях народного хозяйства. Резко повышается значимость балансовых макроэкономических расчетов, позволяющих отразить воздействие НТП на перераспределение кадров, обосновать пути обеспечения в новых хозяйственных условиях эффективной полной занятости с ориентацией на потребности населения в труде. Важная роль при этом принадлежит количественным методам анализа и прогнозирования движения факторов производства.

Практическая необходимость количественного и качественного (в различных структурных разрезах) согласования потребностей производства в рабочей силе с ее наличием подразумевает решение задачи эффективного удовлетворения спроса предприятий, отраслей и регионов на трудовые ресурсы за счет различных источников. Указанные потребности (в терминах рабочих мест), оцененные теми или иными методами, нуждаются в проверке с позиций их достижимости в результате будущего движения населения и трудовых ресурсов. Его масштабы и направление также далеко не безразличны с точки зрения эффективности общественного воспроизводства.

В связи с этим целесообразно увязывать активные прогнозы движения населения и трудовых ресурсов (т. е. оценку вариантов их распределения и перераспределения) и его результаты с прогнозами и планами развития народного хозяйства региона, его различных отраслей и сфер деятельности. Для описания движения населения и рабочей силы представляется необходимым использование трендовых моделей, параметры которых зависят от социально-экономических и прочих факторов, обуславливающих процесс движения в различных его формах.

В свою очередь влияние движения рабочих мест на формирование занятости и ее структур определяется процессами открытия и закрытия вакансий [4]. Открытие происходит в результате создания рабочих мест, выбытия работников за пределы рассматриваемой системы занятости, их перехода на вакантные рабочие места внутри нее. Закрытие происходит вследствие приема работников извне системы занятости, их перехода внутри нее, ликвидации пустующих рабочих мест.

Рассмотрим процесс согласования динамики рабочих мест и трудовых ресурсов на примере отраслевой структуры занятости. Его можно описать системой дифференциальных уравнений

$$\frac{dU}{dt} = \varepsilon_1 U + \mu UN, \quad (1)$$

$$\frac{dN}{dt} = \varepsilon_2 N + \mu UN,$$

где U — численность трудоспособного населения, не занятого в общественном производстве (отдельном его секторе); будем называть такую

категорию населения «потенциальными работниками»; N — количество вакантных рабочих мест в общественном производстве (отдельном его секторе); ε_1 — коэффициент прироста трудоспособного населения; ε_2 — коэффициент прироста вакансий; μ — коэффициент, отражающий влияние взаимосвязи «потенциальных работников» и вакансий на их численность.

Коэффициент ε_1 определяется демографическими факторами рождаемостью, смертностью, а на уровне региона также миграцией; ε_2 — прежде всего процессами ввода и выбытия основных производственных фондов. Произведение UN является множеством всех возможных переходов «потенциальных работников» на вакантные рабочие места, а μ — долей действительных переходов. Таким образом, μ — коэффициент интенсивности обмена рабочей силой между «потенциальными работниками» и общественным производством.

На народнохозяйственном уровне $\varepsilon_1 > 0$, что определяется ростом населения, в том числе трудоспособного. Необходимость поддержания полной занятости означает, что $\varepsilon_2 > 0$, $\mu < 0$. Тогда особая точка системы (1) имеет координаты $U^0 = -\varepsilon_2/\mu$, $N^0 = -\varepsilon_1/\mu$, а ее якобиан в особой точке $J(U^0, N^0) = -\varepsilon_1\varepsilon_2 < 0$. Таким образом, особая точка является седловой и, следовательно, (1) всегда неустойчива. Отсюда следует необходимость централизованного управления поведением системы «потенциальные работники — вакантные рабочие места» для поддержания полной занятости. Рынок не может обеспечить полной занятости, так как не существует таких начальных условий, при которых (1) находилась бы в устойчивом состоянии сколь угодно долго.

Для отдельного сектора экономики или региона знаки коэффициентов ε_1 и ε_2 могут быть, вообще говоря, любыми, что и определяет направление соответствующих управляющих воздействий. Они могут затрагивать движение как рабочей силы, так и рабочих мест. Например, в настоящее время в целях сбалансированности вещественного и личного факторов производства надо было бы сократить число пустующих рабочих мест, которые нельзя заполнить из-за исчерпания трудовых ресурсов*, путем повышения темпов ликвидации устаревших.

При решении задачи достижения заранее заданного числа вакансий N^* в течение периода $[0, T]$ примем предположение о постоянном темпе изменения N . Тогда из второго уравнения (1) с переменными коэффициентами, очевидно, следует

$$\varepsilon_2(t) = \frac{N(t+1)}{N(t)} - \mu(t)U(t) - 1$$

для любого интервала времени t .

Предполагая темп изменения N равным $(N^*/N(0))^{1/T}$, имеем

$$\varepsilon_2(t) = \left(\frac{N^*}{N(0)}\right)^{1/T} - \mu(t)U(t) - 1. \quad (2)$$

Необходимость сокращения числа незанятых рабочих мест требует повышения объемов выбытия основных производственных фондов. Значение $\varepsilon_2(t)$, определенное из (2), позволяет исследовать поведение системы (1) при гипотезе о равномерном сокращении вакансий. В свою очередь, число рабочих мест, введенных в году τ и подлежащих ликвидации в году $t - \Delta N(\tau, t)$, полностью определяется используемой гипотезой. Зная стоимость одного рабочего места $c(\tau)$, введенного в периоде τ , можно получить объемы выбытия основных производственных фондов $V(t)$ в последующем году t

$$V(t) = \int_{t_0}^t \Delta N(\tau, t) c(\tau) d\tau. \quad (3)$$

* Определение оптимального количества незанятого населения и вакантных рабочих мест представляет собой самостоятельную задачу; очевидно, что количество последних должно быть достаточно мало.

Развитие охарактеризованного выше подхода связано с рассмотрением случая, когда совокупность вакансий N некоторым образом разбивается на подмножества $N = \{N_i\}$, $i = 1, \dots, n$ (например, по отраслям народного хозяйства). Тогда система примет вид

$$\begin{aligned} \frac{dN_i}{dt} &= (\varepsilon_i + \mu_i U) N_i, \\ \frac{dU}{dt} &= \left(\varepsilon_0 + \sum_{i=1}^n \mu_i N_i \right) U, \quad i = 1, \dots, n. \end{aligned} \quad (4)$$

Система (4) может быть использована как для прогноза показателей U , N_i , $i = 1, \dots, n$, так и для согласования динамики рабочих мест с движением населения и трудовых ресурсов.

В связи с тем, что занятые в одних отраслях народного хозяйства являются «потенциальными работниками» для других, из числа «потенциальных работников» могут быть выделены занятые по отраслям $U_1, U_2, \dots, U_n$. При этом учитываются перемещения работников между отраслями и соответствующее движение вакансий. Формальная запись такой модели формирования отраслевой структуры занятости приведена нами в [5]. Основывающееся на ней исследование взаимосвязи движения рабочих мест и трудовых ресурсов вызывает значительные информационные трудности. Однако данные отчетных балансов отраслевого движения населения и трудовых ресурсов, которые разработаны в ряде регионов страны, позволяют все же провести такое исследование.

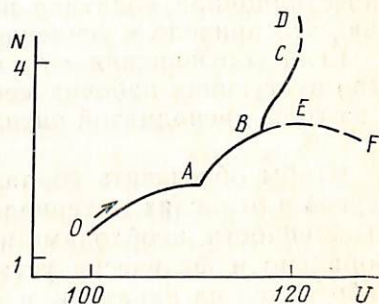
Рассмотрим некоторые результаты использования предлагаемого подхода к анализу и прогнозированию взаимосвязи движения рабочей силы и рабочих мест на примере модели (1). Экспериментальные расчеты осуществлены последовательно для пяти укрупненных отраслей народного хозяйства: промышленности, строительства, транспорта и связи, прочих отраслей материального производства, непродовольственной сферы.

Модель (1) использовалась прежде всего для оценки числа вакантных рабочих мест. Значения параметров определялись на основе имеющейся статистической информации: $\varepsilon_1(t)$ был выбран равным отношению прироста трудоспособного населения к численности «потенциальных работников»; $\mu(t)$ — отношению с обратным знаком прироста занятых в исследуемой отрасли к произведению численности «потенциальных работников» и вакантных рабочих мест; $\varepsilon_2(t)$ — отношению суммы прироста вакансий и занятых в отрасли к общему числу вакантных рабочих мест. Легко видеть, что (1) при этом интерпретируется следующим образом: прирост «потенциальных работников» равен разности приростов трудоспособного населения и занятых, а прирост вакансий — разности приростов рабочих мест и занятых (предполагается, что сокращение рабочих мест происходит за счет вакантных).

Продemonстрируем результаты, полученные для промышленности, поскольку в этой отрасли имеются косвенные данные о количестве вакансий в отдельные годы периода 1970—1985 гг. и, следовательно, может быть оценена достоверность параметров модели (1).

На рисунке дана траектория ОАВС перемещения точки (U, N) за период 1971—1985 гг. (направление показано стрелкой). Точки А и В, в которых вид кривой заметно меняется, соответствуют 1976 и 1979 гг.

Ускорение роста вакансий в 1975—1977 гг. (точка А) было вызвано значительным увеличением прироста рабочих мест, не покрываемого приростом трудовых ресурсов. Параметр ε_2 за этот период в среднем был на 27% больше, чем в 1974 г., и на 33% больше, чем в 1978 г. Такое ускорение ввода рабочих мест объясняется особенностью динамики вво-



дов фондов: они концентрировались в последнем году пятилетки и начальном году следующей. Однако вид кривой не изменился, она лишь сместилась вверх по оси N . Если бы соотношения коэффициентов ε_1 , ε_2 и μ остались прежними и в дальнейшем, то с увеличением численности «потенциальных работников» число вакансий сначала незначительно (примерно на 0,8% в год) возросло, а затем, достигнув максимума (в точке E), постепенно уменьшилось (отрезок BF). Но этого не произошло, так как в 1979 г. (точка B) сильно изменилось соотношение параметров ε_1 , ε_2 и μ и в результате стал другим вид кривой.

Причиной послужило резкое сокращение прироста трудовых ресурсов в одиннадцатой пятилетке. Коэффициент ε_1 в 1979 г. был равен 2,5, а в 1980 г. — 0,2 и снизился в среднем за период 1980—1985 гг. по сравнению с 1970—1979 гг. в 5,2 раза. Одновременно замедлился прирост рабочих мест, но в значительно меньшей степени (ε_2 уменьшился в 2,5 раза). Поскольку параметр μ увеличился почти в 3 раза (с —0,41 до —0,135), интенсивность замещения вакансий за счет движения «потенциальных работников» упала. Это произошло из-за истощения ресурсов личного подсобного хозяйства, а также вследствие объективных закономерностей развития экономики: роста числа учащихся с отрывом от производства и оттока рабочей силы в другие отрасли. Таким образом, инвестиционная политика не среагировала на демографическую ситуацию, что привело к усилению «перепроизводства» рабочих мест.

Если соотношения ε_1/μ и ε_2/μ в дальнейшем не изменятся, количество пустующих рабочих мест будет постоянно возрастать (отрезок CD) и за годы двенадцатой пятилетки увеличится, по нашим расчетам, почти на 75%.

Чтобы обеспечить сбалансированность рабочих мест и трудовых ресурсов в отраслях материального производства, в первую очередь в промышленности, необходимо идти по пути более интенсивного сокращения морально и физически устаревших рабочих мест и перераспределения работников на вакансии в отраслях материального производства и в непроеизводственную сферу.

Важную роль в активизации процесса высвобождения рабочей силы играет правильная инвестиционная политика. Результаты расчетов показывают на необходимость резкого увеличения объемов выбытия основных фондов в промышленности — до 4% в двенадцатой пятилетке и до 6% к концу тринадцатой. В этом случае в середине 90-х гг. численность занятых в отрасли станет равной числу созданных рабочих мест и появится возможность реального высвобождения занятых: по нашим оценкам, около 2,5 млн. чел. до 2000 г. Более быстрое выбытие — до 7,5% к концу тринадцатой пятилетки — создаст возможность высвобождения к указанному сроку более 7 млн. чел. Понятно, что речь не идет о равномерном ускорении выбытия основных фондов во всей промышленности. В одних ее отраслях его темпы могут почти не измениться; другие отрасли и производства будут свертываться (прежде всего в добывающей промышленности).

В строительстве при существующей скорости удорожания рабочих мест до 2000 г. может быть высвобождено, по нашим расчетам, до 3 млн. чел. Однако следует учесть, что доля ручного труда в отрасли высока. При сохранении сложившихся темпов механизации строительство может столкнуться с недостатком производственных мощностей и рабочих мест.

Анализ показал, что на транспорте и в прочих отраслях материального производства при запланированной динамике основных производственных фондов число вакансий будет сокращаться. Но высвобождение не примет общественно значимых размеров, и свободные работники перераспределятся внутри отрасли.

По-видимому, по крайней мере до 2000 г., трудно ожидать значительного сокращения занятых в сельском хозяйстве, если иметь в виду, во-первых, большие резервы наращивания объемов производства в отрасли и, во-вторых, социально-демографические особенности деревни. Механизация сельскохозяйственного производства предопределяет высвобож-

дение прежде всего лиц старших возрастов, которые скорее всего осядут в личном подсобном хозяйстве.

При оценке динамики числа рабочих мест и занятых мы не учитывали влияние процессов рационализации производства, прямо не связанных с движением основных производственных фондов, таких как уменьшение числа работников за счет лучшей организации труда, сокращения простоев и других «организационных» факторов повышения производительности. Их реализация будет зависеть от темпов и масштабов перестройки хозяйственного механизма и поэтому является трудно предсказуемой, хотя резервы здесь составляют, по оценкам специалистов, до 30% числа занятых. Тем не менее опыт реформ в социалистических странах показывает, что рассчитывать на столь же внушительное высвобождение работников (или опасаться его) не следует. Дело в том, что не все эти резервы легко доступны. Реализация одних — например, ликвидация простоев, повышение ритмичности производства — ограничивается несбалансированностью народного хозяйства, других — таких как расширение зон обслуживания, совмещение профессий, — сложившейся профессионально-квалификационной структурой занятых. По данным исследований, проводимых в ходе рационализации производства в ГДР, для ликвидации одного рабочего места необходимо повысить квалификацию от трех до шести работников, которые должны будут взять на себя дополнительные обязанности [6]. Оценки масштабов высвобождения в результате рационализации производства противоречивы, а сроки будут зависеть от темпов создания нового хозяйственного механизма. Можно предположить, что «волна» такого высвобождения появится в тринадцатой пятилетке, а за ней пойдет вторая — высвобождения, вызванного структурной перестройкой, активизацией инвестиционных процессов. Каждая «волна» будет иметь свой максимум, но, вполне допустимо, что при наложении они дадут одну, более мощную, чем любая из них.

Как бы то ни было, в перспективе можно ожидать активизацию процессов высвобождения и перераспределения работников в условиях продолжающегося дефицита рабочей силы. Это означает, что существующие в сфере занятости проблемы сохранятся и в будущем. Главные среди них — проблемы занятости женщин и пенсионеров, малоквалифицированного труда и вредных производств, низкой мобильности населения ряда регионов. Новые для нашей экономики масштабы высвобождения работников расширяют круг вопросов, на которые экономистам предстоит ответить в ближайшие годы. Они касаются прежде всего возможностей смягчения и сокращения временной безработицы, социальной защиты трудящихся, развития экономических методов перераспределения труда, преодоления качественной несбалансированности рабочих мест и рабочей силы. Хотя они тесно связаны между собой, попытаемся рассмотреть их отдельно.

Как только высвобождение примет общественно значимые размеры, есть опасность появления локальных очагов фрикционной безработицы (вызванной трудностями найти подходящую работу, а не отсутствием таковой), которая определяется неразвитостью системы трудоустройства.

На первом этапе работники, высвобождаемые вследствие рационализации производства, могут быть полностью трудоустроены, так как дефицит кадров в настоящее время покрывает практически всю сложившуюся профессионально-квалификационную структуру. В промышленности СССР, по нашим расчетам, пустует каждое десятое рабочее место. Причем для вновь введенных и реконструированных рабочих мест показатели еще хуже: в промышленности РСФСР пустуют среди первых — каждое шестое, среди вторых — каждое третье [7, с. 112]. В строительстве не занято около 1,5 млн. рабочих мест, из них более половины — не механизированы. В связи с этим прежде всего необходимо развивать информационную подсистему общегосударственной системы трудо-

устройства, создать всесоюзный и региональные банки данных о рабочих местах, в том числе вакантных.

В дальнейшем, когда высвобождение будет определяться в основном структурными сдвигами в экономике, не исключено появление временной структурной безработицы, вызываемой несоответствием профессионально-квалификационных параметров высвобождаемых работников требованиям вакантных рабочих мест. Она будет сопровождаться обострением дефицита рабочей силы. По оценкам, полученным на базе модели (1), наиболее значительное высвобождение произойдет после 1995 г., главным образом в четырнадцатой пятилетке. К тому времени нужно создать в системе трудоустройства достаточно мощную подсистему профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации. Важнейшая задача в этой области — определение объема и профессиональной структуры кадров, требуемых экономике. Если подсистемы информации и профессиональной подготовки будут созданы в необходимые сроки, временная безработица не примет сколько-нибудь значительных размеров и для ее смягчения не придется прибегать к чрезвычайным мерам.

Потребность экономики в кадрах даст возможность занять всю высвобождаемую рабочую силу. Но в процессе ее перераспределения возникает опасность снижения социального статуса работников, особенно старших возрастов, для которых будут затруднены переподготовка и повышение квалификации. Чтобы предотвратить падение их жизненного уровня, следует в первую очередь использовать сложившееся движение рабочей силы для ограничения высвобождения и трудоустройства их прежде всего внутри предприятий.

Такое управление движением кадров осуществлялось в ходе Щекинского эксперимента, когда сокращение занятых обеспечивалось не увольнением «лишних», а ограничением приема извне. Процесс высвобождения работников при этом оказывается более длительным, но в социальном плане практически безболезненным. Часть работников должна будет пройти переподготовку на предприятии. Необходимо обеспечить законодательную защиту социального статуса трудящихся старших возрастов. Например, в ГДР трудовое законодательство прямо предусматривает создание рабочих мест и даже небольших предприятий, соответствующих профессионально-квалификационным особенностям пожилых работников.

Ускорение НТП, интенсификация общественного производства требуют увеличения мобильности занятых во всех аспектах: отраслевом, территориальном, профессиональном, квалификационном. Административный стиль управления, исходящий из убеждения, что высвобожденным некуда деваться, усугубит чувство социальной незащищенности людей, которым и так нелегко расставаться с привычным рабочим местом. Нужны экономические рычаги перераспределения трудовых ресурсов, включающие дифференцированную социальную политику (например, приоритетное развитие социально-культурной сферы в районах нового освоения), систему льгот и надбавок к зарплате, что позволит рационализировать потоки перераспределяемых работников. Неразвитость экономических методов перераспределения в перспективе чревата ростом социальной напряженности.

Перераспределение рабочей силы подразумевает в общем случае три фазы: высвобождение, переподготовку и трудоустройство (последние две иногда объединяются термином «конверсия рабочей силы»). Переподготовка и трудоустройство обязательно должны учитывать половозрастные, профессиональные и прочие особенности тех или иных групп высвобождаемых. Комплексный анализ межотраслевых потоков рабочей силы в ряде регионов страны показал основные направления ее движения: в строительство, сельское хозяйство, на предприятия той же отрасли (внутриотраслевой оборот), а также на пенсию и за пределы региона. Имеется и региональная специфика в наиболее вероятных направлениях движения [8].

Кроме того, выявлено, что на формирование численностей и структуры занятых по отраслям народного хозяйства неодинаково влияют изменения отдельных потоков движения населения и трудовых ресурсов. Структура занятых по отраслям наиболее чувствительна к изменению лишь ограниченного круга потоков, связанных далеко не со всеми отраслями народного хозяйства и группами населения. Анализ показал, что они составляют 10—20% от общего количества. При этом свыше 85% таких межотраслевых потоков приходится на 30—40% отраслей. К ним относятся машиностроение и металлообработка, пищевая промышленность, строительство, сельское хозяйство, транспорт, торговля и общественное питание и некоторые другие. Очевидно, что наличие наиболее вероятных и «важных» потоков во всех формах движения рабочей силы должно учитываться в практике перераспределения, иначе неизбежны затраты значительных средств впустую, например, на переподготовку работников для производств, на которые они в индивидуальном порядке практически не идут.

Неразвитость информационной службы в сфере занятости создает серьезную опасность того, что затруднения в трудоустройстве работников могут спровоцировать поспешное введение в действие механизм «волевого» перераспределения. Общегосударственная система соответствующих органов, пущенная в ход, потребует «жертв» для оправдания своего существования. Следующим шагом будет отмена индивидуального перераспределения. Все лица, меняющие место работы, должны будут проходить через систему трудоустройства. Неразвитость методической основы планирования перераспределения, а также отсутствие опыта, слабый кадровый состав таких систем приведут к тому, что единственным руководством к действию для нее окажутся запросы предприятий и требования руководящих органов в ущерб интересам перераспределяемых работников. Это приведет к огромным экономическим потерям и серьезным социальным конфликтам, не говоря уже о злоупотреблениях.

В перспективном периоде потребует решения все более обостряющаяся проблема качественной несбалансированности рабочей силы и рабочих мест. Здесь отмечаются два момента. Некоторые социологи выдвигают утверждение об отставании характеристик системы рабочих мест от образовательного уровня работников. Молодежь с полным средним образованием не удовлетворена условиями и содержанием труда на устаревших рабочих местах. И как следствие, текучесть кадров, спад трудовой активности, низкое качество производства. В то же время другие исследователи акцентируют внимание на противоположном моменте: несоответствии квалификационного уровня работников требованиям современных технологий, дефиците кадров для новых, высокопроизводительных рабочих мест. Результатом является вынужденное сохранение устаревшего оборудования, частые его поломки, некачественная продукция. Итак, современный работник не удовлетворен слишком простым трудом на предлагаемых ему рабочих местах, которые сохраняются из-за низкого квалификационного уровня того же работника. Парадокса здесь нет. Сказанное в первую очередь относится к выпускникам средней школы. Идеальные представления о будущей работе, высокие требования к ее содержанию и оплате они сочетают с профессиональной беспомощностью, отсутствием трудовых навыков. Единственное решение проблемы — в развитии центров профориентации и профподготовки. Такие центры необходимо развивать на базе существующих учебно-производственных комбинатов, при обязательном расширении номенклатуры профессий, повышении требований к получаемой квалификации. Нужен строгий профотбор и максимальная добровольность в выборе будущей профессии. Пока же, по некоторым оценкам, в результате психофизиологической непригодности и неудовлетворенности трудом состав работающих обновляется в течение года наполовину, что, естественно, ведет к увеличению дополнительной потребности в рабочей силе. При этом, по мнению ряда авторов [9], на обучение в ПТУ профессионально

непригодных подростков (которых потом надо переучивать) затрачивается около 1,5 млрд. руб. в год. Как известно, квалифицированные рабочие готовятся и непосредственно на производстве. Суммарные затраты на обучение профессионально непригодных здесь в 3 раза выше, чем в ПТУ [9]. В этих условиях в качестве крайней меры представляется допустимым запретить прием на работу молодежи, не прошедшей обучения в центре профподготовки. Он обязан принимать не только учеников и выпускников средней школы, но и всех желающих изменить профессию или повысить квалификацию (общепризнанно, что современный работник в течение жизни 4—6 раз должен пройти профессиональную переподготовку). Предприятия смогут заключать с центром профподготовки договоры не только на обучение молодежи требующимся профессиям, но и на повышение квалификации своих работников. Качество подготовки в центре будет выше, чем обучение на предприятиях, так как последнее ориентировано на краткосрочные цели и, будучи непродолжительным, приводит к быстрому устареванию полученных навыков.

В заключение отметим, что при формировании рациональной занятости нельзя упускать из виду ее роль как главного средства развития человеческой личности. Сбалансированность структуры рабочей силы и структуры рабочих мест даст возможность каждому человеку определить себя в системе общественного производства соответственно своим навыкам и способностям. Понимаемая таким образом, рациональная занятость стоит поэтому в ряду важнейших инструментов как экономической, так и социальной политики. Система рабочих мест должна не только отвечать качественным характеристикам совокупной рабочей силы, но и стимулировать ее развитие, формировать работника нового качества.

ЛИТЕРАТУРА

1. Об обеспечении эффективной занятости населения, совершенствовании системы трудоустройства и усилении социальных гарантий для трудящихся. Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС//Правда, 1988. 19 янв.
2. Костаков В. Г. Прогноз занятости населения: (Методологические основы) М.: Экономика, 1979.
3. Костаков В. Г. Занятость: дефицит или избыток//Коммунист. 1987. № 2.
4. Коровкин А. Г., Наумов А. В. Подход к прогнозированию рациональных структур занятости населения региона//Развитие комплекса моделей регионального планирования и методов их согласования. М.: ЦЭМИ АН СССР, 1986.
5. Коровкин А. Г., Наумов А. В. Моделирование взаимосвязи процессов движения рабочих мест и трудовых ресурсов//Анализ и синтез распределенных информационных управляемых систем. Тбилиси: Мецниереба, 1987.
6. Управление процессом высвобождения и перераспределения рабочей силы в ГДР//Соц. труд. 1988. № 1.
7. Тикиджиев Р. Н. Рабочие места, трудовые ресурсы и капитальные вложения//Экономика и орг. пром. пр-ва. 1986. № 4.
8. Коровкин А. Г., Наумова Н. Л., Привалов В. П. Вопросы анализа и прогнозирования движения населения и трудовых ресурсов различных регионов. Препринт. М.: ЦЭМИ АН СССР, 1984.
9. Соловьев А. В. Профессиональная ориентация в социалистическом обществе. М.: Экономика, 1979.

Поступила в редакцию
2 III 1988