

Профессор Т.И. Овчинникова,

(Воронеж. гос. ун-т инж. технол.) кафедра экономической безопасности и финансового мониторинга, тел. (473) 255-37-82

профессор А.И. Пахомов, доцент С.В. Кобелева

(Воронеж. гос. ун-т инж. технол.) кафедра бухгалтерского учета и бюджетирования

Проблемно-ориентированный подход к изменению трудовых отношений (на примере Воронежской области)

Рассмотрено участие человека в трудовых отношениях. На примере Воронежской области показаны проблемы и факторы, влияющие на изменения социальной и производственной структуры региона посредством ориентации на инновационные изменения.

The human involvement in labor relations was considered. On the example of the Voronezh regions the problem and the factors, affecting the changes in the social and productive structure of the region by targeting innovative changes, were shown.

Ключевые слова: трудовые отношения, инновации и модернизация, социальная структура общества

Развитие мировой экономической мысли проходит сквозь призму понимания человеческих отношений и труда. Оно обусловлено диалектикой взглядов на человеческую составляющую и человеческие отношения в производственной деятельности, определяется восприятием прошлого, перенесением из него в настоящее лучших знаний и опыта. Поэтому рассмотрение проблем развития трудовой деятельности человека в данном исследовании связано с поиском положительных сдвигов в регулировании не только социально-экономических, но и инновационных проблем в обществе.

Развитие понятия «человеческий труд», т.е. участие человека в трудовой деятельности, наблюдается уже в работах У. Пети, который с помощью сравнительного метода определял количество человеческого труда, содержащегося в стоимости товара. Этот ученый открыл противоположность экономических интересов: с одной стороны, наемных работников (как носителей рабочей силы) и землевладельцев и капиталистов (как собственников основного капитала) – с другой. По его мнению, рабочая сила – главный фактор,двигающий прогресс производства, а общественное воспроизводство, в народнохозяйственном понимании – не только возобновление производства товаров, но и воспроизводство самой рабочей силы. Рабочий рассматривается не только как потребитель благ, но также и как носитель стоимости рабочей силы в ее капитализированной форме [5].

Значительный вклад в развитие «человека трудящегося» внесли В. Белинский, А. Герцен, Н. Чернышевский, в трудах которых наблюдаем понимание труда с «человеческим лицом» [7]. Свойство рабочей силы – создавать прибавочную стоимость – рассмотрено в трудах Д. Рикардо, А. Смита. Дальше всех в развитии «человека трудящегося» пошел К.Маркс, который различал простой и сложный труд, т.е. он понимал уже сущность рабочей силы.

В различных современных подходах участие человека в трудовой деятельности определяется как: «трудовой потенциал» (место человека в производстве), трудовые ресурсы (доля населения в трудоспособном возрасте), человеческий фактор – место и роль человека в обществе, человеческий капитал – расходы на формирование здоровья, приобретение опыта, знаний, квалификации. В рыночных странах инвестиции в образование освобождаются от налогов, поскольку считается, что это фактор экономического роста страны.

Произошедшие в 90-х годах XX века в России социально-политические преобразования привели к кардинальным изменениям в трудовых отношениях общества. Возникли проблемы в этой сфере, связанные с изменением производственной структуры регионов и социальной структуры общества. Производственная структура регионов страны претерпела сокращение производств. То же случилось и в Воронежской области.

В структуре промышленного производства области по сравнению с 1994 годом сокра-

тилась доля машиностроения и металлообработки (с 29,9 % до 20,6 %), электроэнергетики (с 20,8 % до 18,1 %), легкой промышленности (с 2,4 % до 1,1 %). Увеличилась доля черной металлургии (с 2 % до 3,2 %), химии и нефтехимии (с 11,9 % до 12,6 %), промышленности строительных материалов (с 5,6 % до 12,0 %), пищевой промышленности (с 23 % до 26 %).

Однако важная характеристика промышленности Воронежской области – наличие производств в ракетно-космическом, электронном, авиастроительном, химическом комплексах, конкурентоспособных на национальном и мировом рынках товаров гражданского и военного назначения. Воронежская область занимает в РФ по производству железобетонных конструкций и изделий 12 место, строительного кирпича – 13 место, минеральных удобрений – 7 место, шин – 5 место. Разнообразие структуры промышленного производства, в известной мере, следует рассматривать в контексте его возможностей на разных сегментах национального рынка: рынка труда, рынка товаров, финансового рынка.

В отношении изменения социальной структуры регион характеризуется значимым с позиций мощности трудовым потенциалом. Это крупный по численности населения регион страны (на 1 января 2011 года – 2335,2 тыс. чел.), занимающий в ЦФО 3 место после г. Москвы и Московской области, в общероссийском рейтинге – 23 место (1,6 % населения России). В области высок образовательный и креативный потенциал:

– по общей численности студентов вузов (в 2009/10 уч. г. – 133,4 тыс. чел.) Воронежская область занимает 3 место в ЦФО после Москвы и Московской области и 15 место – в общероссийском рейтинге, а по численности студентов на 10000 жителей (в 2009/2010 уч. г. – 612 чел.) – 3 место в ЦФО и 8 место в общероссийском рейтинге;

– по численности аспирантов (в 2009/10 уч. г. – 2599 чел.) область занимает 3 место в ЦФО и 16 место в общероссийском рейтинге, докторантов (в 2009/10 уч. г. – 62 чел.) – соответственно 2 и 13 места;

– по численности профессорско-преподавательского состава доля Воронежской области в ЦФО составляет 4,3 % (без учета Москвы – 10 %), а по доле докторов наук в численности профессорско-преподавательского состава – 2,9 % (без учета Москвы – 9,7 %);

– по численности персонала, занятого исследованиями и разработками (в 2009 году – 14677 чел.), Воронежская область занимает 3 место в ЦФО и 9 место – в России, по численности исследователей, имеющих ученую степень (в 2009 году – 924 чел.), – соответственно 3 и 12 места;

– по количеству выданных патентов на изобретения (в 2009 году – 547) область занимает 4 место в ЦФО и 11 – в России; по числу патентов на полезную модель (в 2009 году – 94) – 3-5 места в ЦФО и находится на 22-24 местах в России [6].

Система высшего профессионального образования (ВПО) обеспечивает его непрерывность (подготовка, переподготовка, повышение квалификации) и предоставляет образовательные услуги по широкому спектру направлений и специальностей, имеющих устойчивый рыночный спрос, при относительно низкой стоимости обучения по сравнению с другими ведущими учебными центрами России (Москва, Ростов, Краснодар, Нижний Новгород, Самара и др.).

Важное конкурентное преимущество системы ВПО – интеграция учебной деятельности и ведущих научных школ, общепризнанных в России и за рубежом. Накоплен значительный опыт международного сотрудничества в сфере образования.

Однако проблемы в трудовых отношениях остались, они связаны с изменением характера собственности и особенностями социально-экономической политики преобразований. Наиболее существенное влияние на изменение социальной структуры общества и на характер трудовых отношений оказало изменение характера собственности. Следствием этих изменений явились, во-первых, новая социальная структура общества, во-вторых, появление новых видов социальной дифференциации, затрагивающей все население России.

На рынке труда области наиболее острыми остаются проблемы усиливающейся диспропорции в структуре спроса и предложений; низкой заработной платы по заявленным работодателями вакансиям; широкого распространения теневых форм занятости; дискриминации при приеме на работу молодежи и женщин с детьми, лиц старшего возраста (после 40 лет), лиц ограниченной трудоспособности; трудоустройства выпускников учебных заведений. Около 90 % безработных имеют среднедушевые доходы в семьях ниже прожиточного

минимума. В оплате труда в России существуют диспропорции между разными группами промышленных рабочих и работников сферы услуг и образования. Несмотря на рост заработной платы даже в бюджетной сфере: медицине, системе образования и т. д., оплата здесь значительно уступает другим секторам.

За этими изменениями стоят более глубокие перемены, а именно, распределение населения между собственниками и несобственниками факторов производства или лицами наемного труда в обществе. Несмотря на определенную ограниченность и условность такого деления, можно сделать вывод о том, что в национальной экономической системе России сформировался значительный класс наемных работников, которые не владеют основными факторами производства [2].

В настоящее время продолжают сформировавшиеся в предыдущие годы на региональном рынке труда тенденции: отмечается некоторый рост занятости и сокращение безработицы, увеличение роста спроса на труд. Численность официально зарегистрированных безработных по Воронежской области, на рынке труда снизилось с 57,3 тысячи на начало года до 52,7 тысячи человек в июне 2013 г. [8].

Необходимы кардинальные нововведения, связанные с новым характером трудовых отношений и становлением рынка труда, которые изменят социальную структуру региона и, в конечном счете, определяют основы поддержания социальной стабильности и устойчивости. Это – внедрение инноваций и модернизация промышленности и сферы услуг.

Предпосылкой инновационного обновления промышленности являются устойчивые связи ее базовых предприятий с вузами и НИИ города, опосредующими выполнение заказов на научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки.

В характеристике изменений в структуре промышленности региона важную роль играет наличие объективных предпосылок формирования и развития региональных, межрегиональных и межотраслевых кластеров, реализующих конкурентные преимущества территории и позволяющих фокусировать промышленную политику на перспективных точках экономического роста. Формальные признаки для их идентификации могут быть выявлены при помощи коэффициентов локализации, душевого производства

и специализации: значения более единицы показывают, что соответствующие производства являются сферами рыночной специализации субъекта РФ, и в них либо уже существуют кластеры, либо их создание является возможным [3].

Однако наиболее вероятными результатами имеющихся проблем в трудовых отношениях станут повышение напряженности на областном рынке труда, замедление роста заработной платы. Если в стране и регионе в ближайшие годы значительно не повысятся уровень оплаты труда и реальные доходы населения, то низкий платежеспособный спрос на внутреннем рынке станет серьезным препятствием экономического роста. Обозначившаяся финансовая нестабильность и начавшийся экономический спад оказывают негативное воздействие на развитие ситуации на региональном рынке труда и усугубляют его основные проблемы [4]. Ориентация в решении проблем в трудовых отношениях представлена на рисунке 1.

Предприятия и организации стремятся снизить издержки, в том числе за счет высвобождения работников, прекращения приема кадров, сокращения времени отправления работников в незапланированные отпуска.

Для предупреждения развития негативных явлений сокращение роста безработицы необходимы следующие меры:

- опережающее профессиональное обучение работников в случае угрозы массового увольнения;

- организация временного трудоустройства, общественных работ, стажировки в целях приобретения опыта работы безработных граждан, граждан, ищущих работу, включая выпускников образовательных учреждений, а также работников в случае угрозы увольнения;

- оказание адресной поддержки гражданам, включая организацию их переезда в другую местность для замещения рабочих мест, в том числе создаваемых в рамках реализации федеральных целевых программ и инвестиционных проектов;

- содействие развитию малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан;

- обучение граждан и развитие креативного мышления;

- модернизация рабочих мест и внедрение инновационных проектов на предприятиях региона.

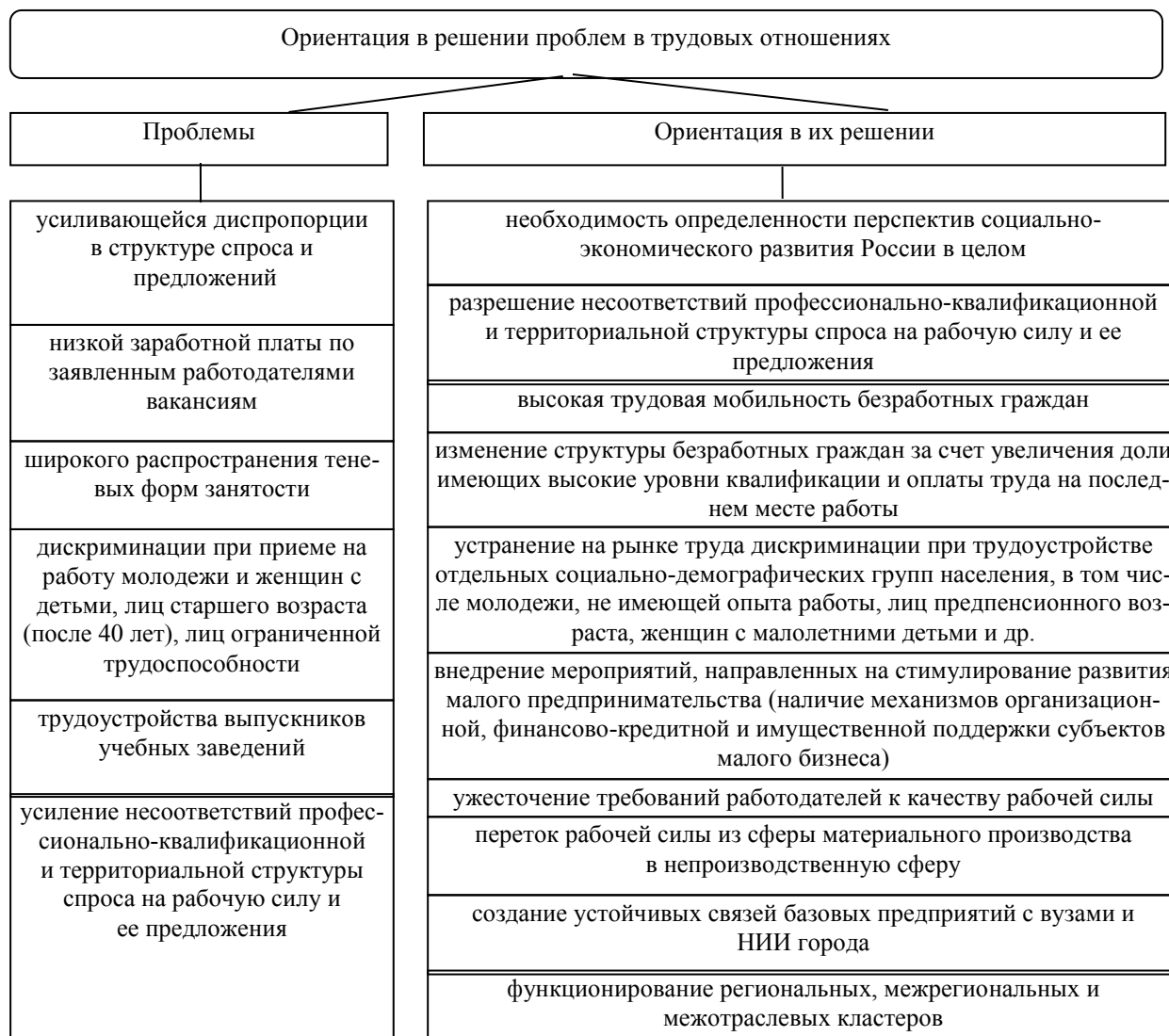


Рисунок 1 – Проблемы трудовых отношений и ориентация в их разрешении

Реализация предлагаемых мероприятий позволит последовательно осуществлять меры по улучшению ситуации на рынке труда, что даст возможность привести к стабилизации в социально-экономической сфере, сохранению интеллектуального потенциала региона, поддержанию основных параметров жизнедеятельности населения Воронежской области.

В настоящий период и в будущем в системе социально-экономических средств формирования поведения работника основным является стимулирование труда, которое определяет взаимодействия между работником и работодателем, служит фактором повышения заинтересованности в труде, внедрении передовых методов работы, что, в свою очередь, ведет к повышению конкурентоспособности организации и жизненного уровня работника.

В современных условиях стабильный рост реальной заработной платы возможен лишь при многоплановой, поощрительной для отечественного товарного производства политике развития внутреннего рынка России, повышения уровня социальной поддержки населения, что требует усиления государственного регулирования в экономике.

ЛИТЕРАТУРА

- 1 Гишкаева, Л. Л. Уровень и динамика заработной платы в России [Текст] / Л.Л. Гишкаева // Молодой ученый. — 2013. — №3. — С. 207-209.
- 2 Овчинникова, Т. И. Трудовая деятельность работников предпринимательских организаций и ее стимулирование [Текст] / Т.И. Овчинникова, С.В. Кобелева. — Воронеж: ИСТОКИ. — 2007. — 200 с.

3 Овчинникова, Т. И. Современная концепция стимулирования предпринимательской деятельности (на примере предприятий Воронежской области) [Текст] / Т.И. Овчинникова, С.В. Кобелева, А.В. Марков // Управление персоналом. – 2007. – № 17. – С. 46-49.

4 Овчинникова, Т. И. Современная концепция стимулирования деятельности работников [Текст] / Т.И. Овчинникова, С.В. Кобелева // Кадры предприятия. – 2007. – №10. – С. 97-101.

5 Пети, У. Экономические и статистические труды [Текст] / У. Пети. – М.: «Соцэкгиз», 1940. – С. 33-35.

6 Стратегия социально-экономического развития Воронежской области на период до 2020 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://econom.govvrn.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=71&Itemid=75. – Загл. экрана.

7 Чернышевский, Н.Г. Избранные экономические произведения [Текст] / Н.Г. Чернышевский. – 1948. – Т.3. – Ч.1. – С. 30-35.

8 Трудовые ресурсы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/. – Загл. экрана.

REFERENCES

1 Gishkaeva, L. L. Level and dynamics of wages in Russia [Text] / L.L. Gishkaeva // A young scientist. - 2013. - № 3. - P. 207-209.

2 Ovchinnikova, T. I. Lives of employees of business organizations and its stimulation of [Text] / T.I. Ovchinnikova, S.V. Kobeleva. - Voronezh: ISTOKI. - 2007. - 200 p.

3 Ovchinnikova, T.I. Modern concept of stimulating entrepreneurial activity (on the example of the Voronezh region) [Text] / T.I. Ovchinnikova, S.V. Kobeleva, A. V. Markov // Personnel Management. - 2007. - № 17. – P. 46-49.

4 Ovchinnikova, T.I. modern concept of stimulating the activity of employees [Text] / T. I. Ovchinnikova, S. V. Kobeleva // Staffing company. - № 10. - 2007. - P. 97-101.

5. Peti, Y. Economic and statistical works [Text] / Y. Peti. -M.: "Sotsekgiz", 1940. – P. 33-35 .

6 The strategy of socio- economic development of the Voronezh region up to 2020 [Electronic resource]. – Access mode: http://econom.govvrn.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=71&Itemid=75. – Title screen.

7 Chernyshevsky, N. G. Selected economic product [Text] / N.G. Chernyshevsky. – 1948. - V.3. – Part 1. - P. 30-35.

8 Human resources [Electronic resource]. - Access mode: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/. - Title screen.