Журнал правовых и экономических исследований.
Journal of Legal and Economic Studies, 2019, 2: 194–202
© Г.И. Лукин, 2019

DOI 10.26163/GIEF.2019.94.65.032
УДК [338.45:(665+622)]:331.5

G.I. Lukin

TYPIFICATION OF MODELS OF LABOR MARKET IN REGIONS WITH OIL AND GAS COMPANIES IN NATIONAL ECONOMIC COMPLEX

Gennady Lukin – scientific supervisor, the Laboratory of Social and Economic Problems of Professional Education and Employment, St. Petersburg University of Economics, Doctor of Economics, professor, corresponding member of the Academy of Sciences of Russia, St. Petersburg; **e-mail: laborator@rambler.ru**.

On the basis of a comprehensive definition of labor market, we distinguish the criteria and make a classification of various models of the market in question. We determine the characteristics of the models' performance in the regions having oil and gas companies, reveal economic and organization factors affecting the cost of employees' labor and introduce a general logical structural-modular model of developing sources to provide oil and gas companies with employees.

Keywords: *typification of models of labor market; demand and supply; employees' manpower; location of oil and gas companies; demand for personnel; sources of covering requirements; cost of employees' labor.*

Г.И. Лукин

ТИПИЗАЦИЯ МОДЕЛЕЙ РЫНКА ТРУДА В РЕГИОНАХ РАЗМЕЩЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ НЕФТЕГАЗОВОГО ПРОИЗВОДСТВА В ХОЗЯЙСТВЕННОМ КОМПЛЕКСЕ СТРАНЫ

Геннадий Иванович Лукин – научный руководитель лаборатории социально-экономических проблем профессионального образования и занятости населения ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», доктор экономических наук, профессор, член-корреспондент РАО, г. Санкт-Петербург; **e-mail: laborator@rambler.ru**.

В статье на основе развернутого определения понятия «рынок труда» выделены критерии и дана классификация различных моделей этого рынка, определены особенности их функционирования в районах размещения предприятий нефтегазового производства, выделены экономические и организационные факторы, оказывающие влияние на формирование цены рабочей силы наемных работников, а также предложена общая логическая структурно-блочная модель формирования источников обеспечения потребности нефтегазовых компаний в рабочей силе наемных работников.

Ключевые слова: *типизация моделей рынка труда; спрос и предложение; рабочая сила наемных работников; размещение предприятий нефтегазового производства; потребность в кадрах; источники обеспечения потребности; цена рабочей силы наемных работников.*

1. Введение и методология исследования

Для исследования проблемы типизации моделей рынка труда в регионах размещения предприятий нефтегазового производства необходимо, прежде всего, дать определение самого понятия «рынок труда». В настоящее время существует множество определений этого понятия. Однако в прикладных исследованиях, ка-

ким является и представленная читателям журнала работа, должен быть реализован принцип однозначности включённых в научный оборот понятий, в том числе и понятие «рынок труда».

Не вдаваясь в категорийный анализ достоинств и недостатков известных нам авторских определений рынка труда учёными-экономистами (А. Исаксин, К. Гамильтон, Т. Гулфасон, Н.А. Горелов, Л.П. Кураков, Ю.М. Остапенко и др. [1; 3; 4]), дадим своё определение этого понятия, исходя из трёх известных признаков любого вида рынка. Первый признак – это место купли-продажи товаров и услуг, в том числе товара «рабочая сила» наемного работника. Второй признак – это само наличие актов купли-продажи рабочей силы, в рамках которых формируется её рыночная стоимость. Третий признак – наличие государственно-правовых регуляторов рынка товаров и услуг, а также институтов содействия занятости населения (государственных, частных и корпоративных).

Используя указанные признаки, сформулируем обобщённое понятие **«рынок труда». Этот рынок представляет собой место купли-продажи рабочей силы, на котором встречается её продавец – наёмный работник, предлагающий свою рабочую силу за определённую цену и её покупатель – работодатель, у которого возникает спрос на рабочую силу наемных работников и который способен оплатить их труд и создать нормальные условия труда для производственной деятельности наёмного работника**. Для устойчивого функционирования этого рынка государство создает совокупность нормативно-правовых актов, институтов и механизмов содействия занятости населения.

Отметим, что экономический интерес работодателей на рынке труда проявляется на основе удовлетворения потребности их предприятий в рабочих и специалистах по различным профессиям и квалификациям с установлением «своей» цены на рабочую силу. Наёмные работники стремятся дороже продать свою рабочую силу с удобным режимом труда и отдыха. Важно подчеркнуть, что местом формирования спроса на рабочую силу является территориальное размещение конкретных предприятий, например, крупных и глобальных нефтегазовых компаний[1].

В то же время предложение наёмной рабочей силы может поступать из различных источников, таких как: домашние хозяйства по месту жительства работников; предприятия по месту их работы в связи с увольнением по разным причинам; зарегистрированные работники на региональных рынках труда, включая безработных; молодые рабочие и специалисты – выпускники профессиональной школы; военнослужащие, уволенные из рядов российской армии; мигранты.

На конъюнктуру спроса и предложения рабочей силы значительное влияние оказывает не только размер заработной платы и условия труда, но и престижность высокотехнологических профессий рабочих и специалистов, а также особенности формирования рынка труда в трудоизбыточных и трудонедостаточных районах страны, включая высококонкурентные, малоконкурентные и монопольные рынки труда.

Необходимо отметить, что в западной экономической теории имеются две основных концепции функционирования рынка труда. В основе *первой концепции* заложен постулат классической политэкономии, согласно которому рынок труда, как и другие виды рынков в экономике, функционирует и развивается на основе достижения ценового равновесия, то есть основным естественным регулятором рынка труда выступает цена на рабочую силу в форме заработной платы наёмных работников. Именно с помощью заработной платы, по мнению авторов этой концепции, поддерживается равновесие на этом рынке.

Вторая концепция основана на неоклассической экономической теории, согласно которой цена рабочей силы гибко

[1] Для глобализированных нефтегазовых компаний необходимо учитывать и рынки труда тех зарубежных стран, для которых возводятся соответствующие производственные мощности.

реагирует на потребности рынка. Она увеличивается или уменьшается в зависимости от соотношения спроса и предложения. При этом размер спроса работодателей на рабочую силу зависит, прежде всего, от объёма производства товаров и его технического уровня. Автор является сторонником данной концепции, поскольку она ближе к объективным процессам формирования конъюнктуры спроса и предложения на рынке труда, в результате которого определяется цена рабочей силы наемных работников.

Кроме того, работодатель покупает не труд наёмного работника, как считают некоторые экономисты, а его рабочую силу, которая используется в процессе его труда. Именно в процессе труда реализуется рабочая сила наёмного работника и его человеческий капитал, приносящий доход его владельцу в форме заработной платы и работодателю в форме коммерческого дохода. Двойственная природа получения дохода в результате купли-продажи рабочей силы как специфического товара отличает рынок труда от всех других видов рынка товаров и услуг.

2. Типизация моделей рынка труда

В самом общем виде типизацию моделей рынка труда следует рассматривать как научное представление и конструктивное описание процессов формирования спроса и предложения рабочей силы со стороны наёмных работников и работодателей в территориально-отраслевом и профессионально-квалифицированном разрезе. Типизация этих моделей должна осуществляться с использованием их многоуровневой классификации на основе определения индивидуального критерия, присущего для каждого типа моделей. Необходимость такой классификации обусловлена значительной сложностью и многогранностью функционирования рынка труда, множеством его структурно-функциональных компонент.

Рассмотрим несколько типов моделей рынка труда по соответствующим критериям. По критерию их национальной принадлежности к основным сложившимся в настоящее время моделям рынка труда можно считать американскую, японскую, европейскую, шведскую и российскую. В иллюстративных целях представим модели рынка труда в виде таблицы.

Следующий тип моделей рынка труда определяется с использованием территориального критерия. Согласно этому критерию-признаку возможно классификационное деление рынка труда на региональную модель трудоизбыточного рынка труда и региональную модель трудонедостаточного рынка труда. Каждая из этих моделей имеет свои особенности формирования спроса и предложения рабочей силы, в соответствии с которым определяется цена (заработная плата) наёмного работника.

Особенность модели трудоизбыточного рынка труда заключается в его свободном функционировании и высокой конкуренции формирования спроса и предложения на рабочую силу по её найму на вакантные места различных компаний и установлении равновесной цены на этот специфический товар. Следует при этом учитывать то, что высокоэффективные компании, какой является, например, ПАО «Газпром», могут предложить высокую заработную плату наёмным работникам по сравнению с малодоходными фирмами, выходящими на трудоизбыточный рынок труда.

В формализованном виде соотношение спроса и предложения на этом типе модели рынка труда выражается неравенством: СП<ПР, где СП – спрос работодателей на рабочую силу, ПР – предложение наёмных работников как собственников своей рабочей силы.

Особенность модели трудонедостаточного рынка труда связана с превышением совокупного спроса на рабочую силу на её предложение. В формализованном виде соотношение спроса и предложения в этой модели рынка труда выражается следующей формулой: СП>ПР.

Такая ситуация на рынке труда возникает по различным причинам: демографическим, природным, производственным. Эти причины тесно взаимосвязаны. Так, исчерпание природных ресурсов, прежде всего, нефти и газа в густонаселённых и трудоизбыточных районах в Европейской

Основные национальные действующие модели рынка труда

Тип модели	Описание основных элементов модели рынка труда	Рекомендации по включению отдельных элементов в российскую модель
Американская модель	1. Свободный вход и выход на рынок рабочей силы. 2. Гибкие цены на рабочую силу. 3. Высокая территориальная мобильность рабочей силы без жилищных проблем. 4. Высокая мотивация наёмных работников к обучению и переобучению. 5. Наём работников и ставок заработной платы устанавливается без анкетных данных. 6. Сильные профсоюз и защита от увольнения и снижения заработной платы.	1. Высокая территориальная мобильность рабочей силы без жилищных проблем. 2. Высокая мотивация наёмных работников к обучению и переобучению. 3. Сильные профсоюз и защита от увольнения и снижения заработной платы.
Японская модель	1. Система пожизненного найма. 2. Гарантия на весь срок трудовой деятельности работников. 3. Закрытый вход и выход на рынок труда. 4. Тщательный отбор кандидатов на вакантные рабочие места. 5. Низкая мобильность рабочей силы и её текучести. 6. Высокая мотивация наёмных работников к повышению своей квалификации и осуществлению инновационной деятельности через кружки качества.	1. Тщательный отбор кандидатов на вакантные рабочие места. 2. Высокая мотивация наёмных работников к повышению своей квалификации.
Шведская модель	1. Активная государственная политика в занятости наёмных работников. 2. Государственное финансирование создания рабочих мест, в том числе для частных компаний. 3. Государственное финансирование общего и профессионального образования.	1. Активная государственная политика в занятости наёмных работников. 2. Государственное финансирование создания рабочих мест, в том числе для частных компаний.
Европейская модель	1. Высокий уровень правовой защиты наёмных работников. 2. Жёсткие нормы трудового права, ориентированного на сохранение рабочих мест. 3. Высокий уровень законодательно установленной минимальной заработной платы.	1. Высокий уровень правовой защиты наёмных работников. 2. Жёсткие нормы трудового права, ориентированного на сохранение рабочих сил. 3. Высокий уровень законодательно установленной минимальной заработной платы.
Российская модель	1. Несёт в себе отпечатки прошлых лет с невысокой восприимчивостью занятости населения к изменениям в экономике. 2. Нет чёткого законодательного распределения и перераспределения рабочей силы, в том числе на молодежном рынке труда. 3. Фактически отсутствуют законодательно установленные акты по сохранению рабочих мест. 4. Несогласованность рынка труда с рынком образовательных услуг. 5. Наличие значительных объёмов скрытой безработицы и отсутствие нормативно-правовых моделей её сокращения. 6. Несовершенство законодательной базы в вопросах регулирования рынка труда и эффективного научно-методического обеспечения его прогнозирования. 7. Отсутствие эффективных моделей взаимосвязи административных и естественных регуляторов рынка труда.	

Источник: составлено автором.

части страны и в Северокавказском регионе не позволяет нефтегазовому бизнесу реализовать требования экономического закона расширенного воспроизводства, что вынуждает этот бизнес двигаться на Север и Восток в малонаселённые и безлюдные районы страны с богатыми залежами нефти и газа, а также осуществлять добычу этих ископаемых на Морском шельфе, прилегающем к этим территориям.

Как известно, в рыночной экономике наёмная рабочая сила принимает форму товара, что обусловливает действие на этот специфический товар всеобщего экономического закона стоимости, а также законов спроса и предложения. Каждая сторона этих двух законов имеет свои особенности проявления на рынке труда, которые можно представить в виде двух типов моделей.

Первая модель раскрывает требования закона спроса на рабочую силу наёмных работников со стороны работодателей, предприятия которых могут быть расположены как в трудоизбыточных, так и в трудонедостаточных районах страны с установлением своей цены (зарплаты) и условий труд с тем, чтобы удовлетворить свои потребности в кадрах рабочих и специалистов.

Вторая модель раскрывает требования закона предложения рабочей силы, который выражает прямую зависимость между ценой и величиной предложения рабочей силы наемных работников. При этом важным фактором определения цены рабочей силы наемного работника нерыночного свойства выступает его квалификация и опыт работы. На российском рынке труда эта закономерность зачастую нарушается, когда, например, оператор банка или официант ресторана имеют заработок выше инженера-конструктора или механика сложного оборудования.

Установление цены на рабочую силу наемных работников на рынке труда, являясь доминирующей, в существенной степени зависит от ряда факторов экономического и организационного характера, которые представлены на рис. 1.

Группирование факторов влияния на установление цены рабочей силы на рынке труда по экономическому и организационному признаку дает возможность субъектам рынка учитывать свои потенциальные возможности в участии установления спроса и предложения рабочей силы наемных работников с учетом осуществляемой налоговой и кадровой поли-

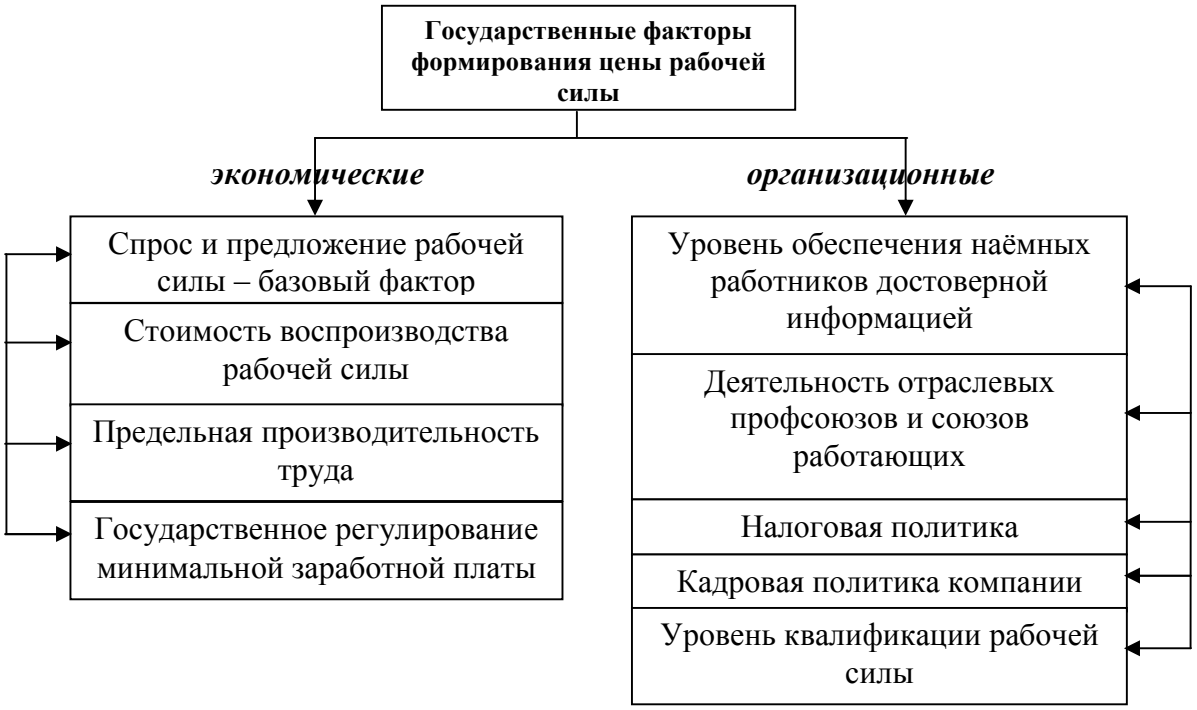

Рис. 1. Факторы влияния на формирование цены рабочей силы наемных работников

тики государства, направленной на обеспечение интересов бизнеса и наемных работников. При этом каждый из блоков экономической и организационной направленности непосредственно связан с другими факторами внешней и внутренней среды. Отдельные факторы, например, стоимость воспроизводства рабочей силы, выступают как обобщающие и, в свою очередь, могут быть классифицированы в соответствующие экономические группы с выделением для этих групп своих однородных признаков по производству (подготовке), распределению и перераспределению, а также использованию рабочей силы наемных работников. Все эти фазы воспроизводства рабочей силы наемных работников должны учитываться при прогнозировании и планировании потребности компаний нефтегазового производства в кадрах и источниках ее удовлетворения в территориально-отраслевом и профессиональном разрезе. В этой связи следует отметить, что, в соответствии с кибернетическим принципом внешнего дополнения, заключающегося в том, что ни один план не в состоянии предусмотреть всех возможных отклонений, возникающих в процессе его реализации, необходимо наделять анализируемые модели достаточными резервами в целях обеспечения устойчивого, равновесного развития.

Поэтому определение и группировка стимулов, направленных на образование и сохранение резервов кадров для обеспечения равновесности спроса на рынке труда (рис. 2), является одним из условий устойчивого функционирования этого рынка.

Определение перспективного спроса любой нефтегазовой Компании на кадры рабочих и специалистов не может считаться научно обоснованным без разработки и использования следующих методических документов:

- методики прогнозирования потребности в кадрах для действующих, реконструируемых и вновь вводимых предприятий нефтегазового производства с использованием технико-экономических показателей развития нефтегазовых компаний до 2024 года и на долгосрочную перспективу до 2030 года;
- методики комплексного планирования опережающей подготовки и переобучения кадров для своевременной реализации инвестиционно-инновационных проектов по реконструкции действующих предприятий и строительству новых производственных объектов в нефтегазовых компаниях;
- модели взаимодействия нефтегазовых компаний с региональными службами содействия занятости населения по месту размещения предприятий нефтегазовых

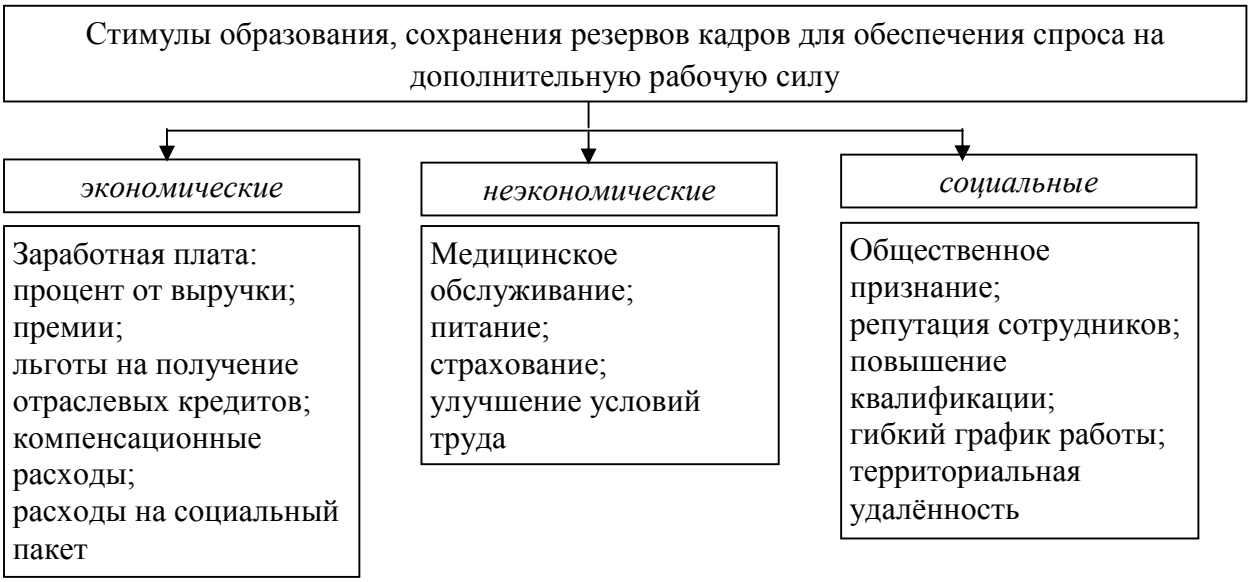

Рис. 2. Схема группировки стимулирующих факторов, влияющих на обеспечение спроса на дополнительную рабочую силу

компаний, а также с образовательными организациями регионов с тем, чтобы обеспечить кадрами корпоративный спрос на рабочую силу наемных работников.

Прогнозируемый спрос на рабочую силу необходимо определить в территориально-отраслевом и профессиональном разрезе. Необходимо также установить объемы целевой подготовки молодых специалистов в системе высшего и среднего профессионального образования, а также масштабы опережающей подготовки кадров для реконструированных и вновь вводимых в производство оснащенных инновационными технологиями с разработкой новых или модернизацией действующих программ обучения и переобучения кадров рабочих и специалистов для освоения внедряемых инновационных технологий. Это фактически новая постановка решения проблемы определения перспективной потребности в кадрах и источников её удовлетворения, требующей формирования новой корпоративной модели прогнозирования этой потребности в нефтегазовых компаниях.

Отметим в этой связи то, что на определение цены спроса нефтедобывающих компаний на рабочую силу наёмных работников влияет не только конъюнктура региональных рынков труда в трудоизбыточных и трудонедостаточных районах, но и такие внутрифирменные факторы производства, как изменение его издержек в результате внедрения технологических нововведений, освоение новых месторождений газа и нефти, включая их отдалённость от места потребления, а также изменение в системе налогообложения.

Для удовлетворения потребности нефтегазовых компаний в рабочей силе наемных работников важное значение приобретает чёткое определение источников её обеспечения с построением логической модели последовательности их использования. В представленной на рис. 3 логико-вербальной модели определена некая последовательность использования этих источников: во-первых, это предложение рабочей силы наемных работников на внутреннем корпоративном рынке труда нефтегазовых компаний с определением его количества и направлений распределения на новые рабочие места; во-вторых, это предложение молодых рабочих и специалистов выпускников профессиональной школы, в том числе по целевой подготовке специалистов; в-третьих, это предложение рабочей силы наемных работников на региональных рынках труда по месту размещения вновь вводимых и реконструируемых производств или поиск предложения рабочей силы из других регионов функционирования рынка труда, если спрос рынка труда по месту размещения предприятий нефтегазовых компаний недостаточен для удовлетворения потребностей в кадрах квалифицированных рабочих и специалистов.

Анализируя эту модель, важно подчеркнуть, что наем работников с внешнего рынка труда для удовлетворения потребностей компании в этой логической модели является балансирующим показателем, который определяется методом остатка. Предложение рабочей силы на региональных рынках труда может носить конкурентный характер, особенно в трудоизбыточных районах, когда на одно вакантное место претендуют несколько наёмных работников и даже занятых работников, готовых сменить своё рабочее место из-за низкой заработной платы или конфликтной ситуации, плохих условий труда, а также отсутствия карьерного роста специалистов на своём предприятии. Таким образом, возникает необходимость классификации моделей рынка труда по критерию монополизма образования цены на рабочую силу.

Модель монополистического рынка труда связана, прежде всего, с ситуацией, при которой один работодатель диктует цену рабочей силы на свою отраслевую профессию в своём же отраслевом секторе рынка труда. Монополистом может быть и отдельный наёмный работник, если его профессия является редкой на соответствующем рынке труда. Например, настройщик музыкальных инструментов, ибо на рынке предложения рабочей силы его профессия в абсолютном большинстве

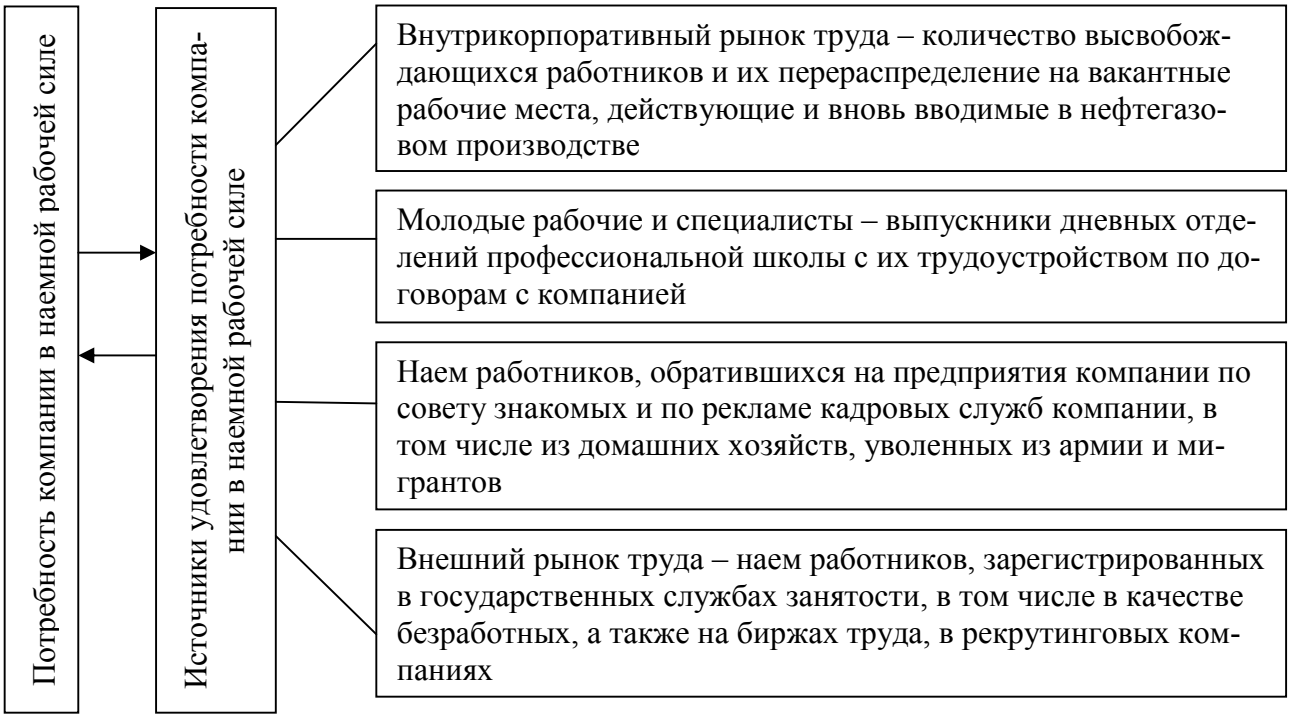

Рис. 3. Общая логическая структурно-блочная модель формирования источников обеспечения потребности нефтегазовых компаний на наемной рабочей силе

случаев является единственной или редкой.

Ещё один тип модели рынка труда в его отраслевом секторе технологических нововведений следует включить в наше исследование – это модель комплексного планирования опережающей подготовки и переобучения кадров для вновь вводимых производств и инновационных технологий [2]. Эта модель должна быть использована в рамках реализации инвестиционно-инновационных проектов по месту размещения вновь вводимых или реконструируемых мощностей в нефтегазовом производстве. Модель может «работать» как на внутрикорпоративном, так и во внешнем рынке труда. Её назначение – подготовить новых или переобучить занятых работников ко времени ввода в действие новых производств и инновационных технологий. Реализация этой модели на внешнем региональном рынке труда по месту размещения вновь вводимых или реконструированных предприятий, цехов или участков нефтегазовых компаний активизирует функционирование соответствующих рынков с позиции не только найма уже готовой рабочей силы наёмных работников с их учебной адаптацией к высокотехнологическим рабочим местам, но и движение рабочей силы на внутрикорпоративном рынке труда по их перемещениям на вновь вводимые рабочие места инновационного типа, что требует их обучения по новым образовательным программам.

Реализация комплексного планирования опережающей подготовки и переобучения кадров требует усиления взаимодействия предприятий нефтегазового производства с образовательными организациями среднего, высшего профессионального образования. Так, например, ПАО «Газпром» имеет «свои» специализированные кафедры в ряде вузов страны, а также «свои» опорные вузы, в которых осуществляется не только подготовка молодых специалистов, переподготовка и повышение квалификации занятых в обществе специалистов, но и проведение НИР для нужд этой глобальной компании.

Таким образом, концептуальные положения типизации моделей рынка труда в районах размещения предприятий неф-

тегазового производства, их взаимодействие с образовательными организациями профессиональной школы выступают методологической основой соблюдения закона спроса на рабочую силу наёмных работников, а следовательно, объективно необходимой предпосылкой для сбалансированности потребности этих компаний в квалифицированных кадрах и источников ее обеспечения за счет предложения рабочей силы наемных работников, представленных в логической структурно-блочной модели на рис. 3.

3. Заключение

В заключении отметим, что для практической реализации представленных в нашем исследовании моделей рынка труда они должны быть доведены до алгоритмов решения задач и соответствующих программных продуктов. Поэтому изложенные концептуальные положения по типизации моделей рынка труда в регионах размещения предприятий нефтегазового производства в хозяйственном комплексе страны и краткая характеристика этих моделей являются лишь начальным этапом данного исследования и открывают дополнительные возможности для углубления исследования взаимоотношений участников рынка труда с целью более полного удовлетворения потребности предприятий нефтегазового производства в кадрах квалифицированных рабочих и специалистов.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Исаксен А., Гамильтон К., Гулфасон Т.* Введение в экономику рынка / пер. с англ. Л.Л. Голубевой. СПб.: Судостроение, 1994.

2. *Лукин Г.И.* Концепция комплексного планирования опережающей подготовки кадров для вновь вводимых производств и инновационных технологий ОАО «Газпром» // Актуальные проблемы экономики и стратегического управления развитием топливно-энергетического комплекса: сб. ст. под ред. д.э.н., проф. В.А. Грошева, д.э.н., проф. С.В. Кузнецова. СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2014. С. 81–89.

3. *Остапенко Ю.М.* Экономика труда. 2-е изд. М.: ИНФРА-М, 2007.

4. Экономика труда. 2-е изд. / под ред. Н.А. Горелова. СПб.: Питер, 2002.