На правах рукописи

Кошкина Светлана Николаевна

ЗАНЯТОСТЬ И ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ В ТОРГОВЛЕ В ПЕРИОД РЕФОРМИРОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление
народным хозяйством: Экономика труда

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Томск – 2009

Диссертационная работа выполнена на кафедре коммерции и логистики Омского института (филиала) ГОУ ВПО «Российский государственный торгово-экономический университет», на кафедре экономики и социологии труда ГОУ ВПО «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского»

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор
Кузнецова Ольга Павловна

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор
Бурыхин Борис Степанович

кандидат экономических наук, доцент
Колупаева Валентина Александровна

Ведущая организация: ГОУ ВПО Байкальский государственный университет экономики и права

Защита состоится 2 июля 2009 г. в 10.30 часов на заседании диссертационного совета Д 212.267.11 при ГОУ ВПО «Томский государственный университет» по адресу: 634050, г. Томск, ул. Герцена, 2, корпус 12.

Отзывы на автореферат присылать по адресу: 634050, г. Томск, пр-т. Ленина, 36. Главный корпус ТГУ, диссертационный совет Д 212.267.11.

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке ГОУ ВПО «Томский государственный университет» по адресу: 634050, г. Томск, пр-т. Ленина, 34 а.

Автореферат разослан 27 мая 2009 года.

Учёный секретарь диссертационного совета,
кандидат экономических наук, доцент Е.В. Нехода

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования определяется тем, что в ходе изменения внешних условий формирования социально-трудовых отношений в России в период с начала 1990-х годов занятость и трудовая мобильность существенно изменились. Занятость в торговле, способствующая удовлетворению базовых и социально-психологических потребностей покупателей и их семей (практически всего населения России), в современных условиях практически не изучена. При этом занятые в отрасли, осуществляющей продвижение товаров от производителей к потребителям, обеспечивают непрерывность общественного воспроизводства. В ходе рыночного реформирования торговля претерпела кардинальные преобразования: распределительные функции дополнились новыми элементами коммерческой работы, что изменило требования к способностям работников к труду. Государственное регулирование отрасли значительно уменьшилось, и в кризисных условиях необходима разработка современных способов регулирования занятости и трудовой мобильности.

С начала 1990-х годов в торговле создавались новые рабочие места, предприятия отрасли и индивидуальные предприниматели, в том числе миллионы «челноков», стремились реализовать собственные экономические интересы в трудовой мобильности, что способствовало решению проблемы безработицы. Доля занятых в торговле в общей численности занятых в экономике в 1990 - 2008 годы практически удвоилась, но всё еще не достигла уровня развитых стран ни по количественным, ни по качественным характеристикам. Сокращение занятости в кризисных условиях в других отраслях, в финансовой сфере, позволяет привлечь в торговлю работников с высоким трудовым потенциалом. Регулирование трудовой мобильности, улучшение условий занятости и применение её гибких форм, совершенствование профориентации, отбора и оценки, оплаты и стимулирования персонала, улучшает результаты торговой деятельности и способствует росту производительности труда, содействует реализации Концепции действий на рынке труда на 2008 - 2010 годы.

Развитие малого бизнеса, становление среднего класса, основывающиеся в значительной мере на торговом предпринимательстве, оцениваются как недостаточные. Разработка соответствующих современному и прогнозируемому состоянию рынка труда и потребительского рынка способов регулирования занятости и трудовой мобильности в этой динамично развивавшейся отрасли положительно повлияет на состояние человеческих ресурсов, снизит текучесть и повысит производительность труда. Это внесёт вклад отрасли в ВВП и будет способствовать реализации задач Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года, что имеет особое значение в условиях глобального снижения темпов экономического роста, мирового финансово-экономического кризиса.

Степень разработанности данной проблемы. Вопросы занятости и трудовой мобильности в торговле в современной литературе практически не разработаны. Занятость и трудовая мобильность в период реформирования

имеют многогранный характер, о чем свидетельствуют работы зарубежных ученых – Корнаи Я., Тоффлера Э., и др. Теоретические подходы к исследованию проблемы занятости изложены в работах Бурыхина Б.С., Бушмарина И., Былкова В.Г., Винокурова М.А., Вишневской Н.Т., Воловской Н.М., Кашепова А.В., Костина Л.А., Котляра А.Э., Масловой И.С. Существенный вклад в изучение трудовой мобильности был сделан в 60-80-е годы двадцатого века Антосенковым Е.Г. и Куприяновой З.В., Заславской Т.И. и Рывкиной Р.В., Вершининой Т.Н., Герчиковым В.И., Дикаревой А.А. и Мирской Н.И., Даниловым Л.М, Добрусиным А.М. и др. Управление человеческими ресурсами с позиций улучшения условий занятости и регулирования трудовой мобильности рассматриваются такими зарубежными авторами, как: Armstrong M., Druker, P., Freeman R.B., Harbison F., Charles A. Myers, Inohara H., Martin J., Ouchy W., Palmer G., Pornes H.и др.

Отдельные аспекты трудовой мобильности в современных условиях изучались Гимпельсоном В., Горбачевой Т., Липпольдтом Д., Капелюшниковым Р., Колосовой Р.П., Смирных Л.И. и др. Но, вопросы занятости и трудовой мобильности в торговле, и особенно подходы к её регулированию в современных российских условиях, относятся к числу наименее изученных. Актуальность выбранного направления исследования, его недостаточная изученность и разработанность, необходимость научного осмысления и анализа, определили выбор темы, цели и задач работы.

Цель и задачи исследования. Цель: изучить теоретические аспекты и провести анализ состояния занятости и трудовой мобильности в торговле в период реформирования российской экономики, а также предложить рекомендации по регулированию, соответствующие современным условиям.

Цель предопределила **задачи** исследования:

- Изучить понятийно-категориальный аппарат исследования. Обобщить различные подходы к анализу, определить функции трудовой мобильности в экономике труда; проанализировать и обосновать взаимосвязь понятий «рынок труда», «занятость» и «трудовая мобильность».
- Выявить, обосновать и классифицировать особенности занятости в торговле с учётом состояния современного рынка труда и потребительского рынка;
- Обосновать целесообразность расширения возможностей применения междисциплинарного подхода к исследованию и регулированию занятости и трудовой мобильности в торговле.
- Охарактеризовать изменение внешних условий и состояние занятости и трудовой мобильности в исследуемой отрасли в период реформирования российской экономики, с начала 1990-х годов.
- Определить цель, задачи, уровни регулирования, а также основные факторы, влияющие на выбор методов регулирования занятости и трудовой мобильности в торговле в современных условиях.
- Предложить основные направления, методы их реализации и оценить некоторые ожидаемые результаты регулирования занятости и трудовой мобильности в торговле на различных уровнях воздействия. Выработать рекомен-

дации по практическому применению полученных в ходе исследования результатов.

Объект исследования: занятость в современной российской торговле, участники отраслевого рынка труда. **Предмет:** социально-экономические отношения, складывающиеся по поводу занятости и трудовой мобильности в торговле в период реформирования российской экономики и возможности их регулирования в современных условиях.

Теоретической и методологической основой исследования послужили положения общей экономической теории, экономики труда, социологии труда, правоведения, менеджмента, психологии, педагогики, организации коммерческой деятельности, труды российских и зарубежных ученых. Использованы общие методы научного познания: анализа и синтеза, индукции и дедукции, аналогий, логического рассуждения, сравнения и сопоставления, а также применены методы социологии и статистики для сбора и обработки необходимой для исследования информации.

Информационно-аналитическое обеспечение анализа, его эмпирическая основа – материалы Федеральной Службы Государственной Статистики (ФСГС) РФ, Роструда (Федеральной Государственной Службы Занятости), Министерства экономического развития РФ, Министерства промышленности и торговли РФ, Торгово-промышленных палат, нормативно-правовая база отношений занятости и коммерческой деятельности, а также материалы научных конференций, круглых столов, торгово-экономических чтений и др. Проанализированы результаты социологических исследований, в том числе проведенных под руководством и при участии автора в 1999-2008 гг., в т.ч.: в 2004 г. изучена мобильность населения Омской области [N=2012], в 2005-2008 гг. исследованы занятые в торговле в г. Омске, на 39 предприятиях различных организационно-правовых форм хозяйственной деятельности [N=2008] и др.

Соответствие содержания диссертации избранной специальности.

Работа выполнена в соответствии с пунктами 8.1. – теоретические и методологические основы экономики труда; концепции развития социально-трудовых отношений (теории занятости, рынка труда); 8.6. – рынок труда, его функционирование и развитие; занятость населения; 8.8. – проблемы качества рабочей силы, подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров, инвестиций в человеческий капитал; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров Паспорта ВАК специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Наиболее существенные результаты, полученные автором:

1. На основе изучения эволюции и обобщения существующих подходов к исследованию, углублено понимание трудовой мобильности, уточнено её определение: трудовая мобильность трактуется в контексте интересов субъектов отношений, складывающихся между работниками, работодателями и государством по поводу перемещений в пространстве рабочих мест. Выявлены функции

в экономике труда, проанализирована и обоснована взаимосвязь понятий «рынок труда», «занятость» и «трудовая мобильность».

2. Выявлены, обоснованы и классифицированы особенности занятости в современной торговле, в изменившихся в ходе реформирования российской экономики социально-экономических условиях. Занятость в отрасли изучена как отношения, складывающиеся по поводу удовлетворения покупательского спроса деятельностью, обеспечивающей оборот и куплю-продажу продвигаемых от производителей к потребителям товаров. Уточнена классификация особенностей занятости в торговле на основе выделения и рассмотрения критериев и параметров, характеризующих её современное состояние.

3. Обоснована целесообразность расширения возможностей применения междисциплинарного подхода к исследованию и регулированию занятости и трудовой мобильности в торговле, т.к. получаемые при этом результаты могут использоваться в различных отраслях научных знаний и практической деятельности. Разработан и применён методический подход к анализу состояния занятости и трудовой мобильности в период реформирования российской экономики. Проанализировано изменение условий для реализации интересов в трудовой мобильности в изменившихся социально-экономических условиях. С позиций изменения условий занятости проведена периодизация 1990-2009 годов.

4. Рассмотрен подход к регулированию занятости и трудовой мобильности на примере торговли. Определены цель, задачи, уровни регулирования трудовой мобильности занятых в торговле в современных условиях. Сформулирована общая цель, выделены основные факторы, влияющие на выбор методов данного регулирования; подчёркнута необходимость учёта особенностей конкретно-исторических условий периода реформирования российской экономики и современного состояния рынка труда и потребительского рынка.

5. Разработаны рекомендации по регулированию трудовой мобильности занятых в торговле на различных уровнях воздействия. Предложены основные направления, методы их реализации и оценены некоторые ожидаемые результаты данного регулирования. Особое внимание уделено созданию условий для продуктивной занятости и развития профессионально-квалификационной мобильности на государственном уровне. Разработан и рекомендован перечень показателей для анализа состояния занятости и трудовой мобильности на предприятиях торговли.

Достоверность и обоснованность научных положений, выводов и рекомендаций подтверждается изучением научных трудов зарубежных и отечественных исследователей, обобщением научных публикаций учёных-экономистов по теме исследования.

Научная новизна работы состоит в выявлении и обосновании особенностей занятости в современной торговле, углублении понимания трудовой мобильности, а также в рассмотрении методов их регулирования в современных условиях. **Элементы научной новизны** заключаются в следующем:

- уточнено определение понятия «трудовая мобильность» трактуемое в контексте интересов субъектов отношений, складывающихся между работниками,

работодателями и государством по этому поводу, проанализирована взаимосвязь понятий «рынок труда», «занятость» и «трудовая мобильность»;

- выявлены, обоснованы и классифицированы особенности занятости в торговле в изменившихся в ходе реформирования российской экономики социально-экономических условиях на основе выделения и рассмотрения критериев и параметров, характеризующих её современное состояние;

- обоснована целесообразность расширения возможностей применения междисциплинарного подхода к исследованию и регулированию занятости и трудовой мобильности, т.к. получаемые при этом результаты могут использоваться в различных отраслях науки; проанализировано состояние занятости и трудовой мобильности в изменившихся в ходе реформирования экономики условиях (на примере торговли);

- предложены методы регулирования трудовой мобильности занятых в торговле в современных условиях: определена общая цель данного регулирования, выделены основные факторы, влияющие на выбор методов; на различных уровнях воздействия рассмотрены основные направления, методы их реализации и оценены некоторые ожидаемые результаты регулирования: особое внимание уделено созданию условий для продуктивной занятости и развитию профессионально-квалификационной мобильности на государственном уровне.

Теоретическая и практическая значимость работы. Государственные органы, регулирующие социально-трудовые отношения на различных уровнях, могут использовать предложенные подходы при формировании и реализации социально-экономической политики, в концепциях развития внутренней торговли и потребительского рынка, для совершенствования нормативно-правовой базы, регламентирующей отношения занятости и проч. На микроуровне предложения по регулированию занятости и трудовой мобильности будут способствовать повышению производительности труда, уменьшению текучести, что подтверждается актами о внедрении на ряде исследуемых предприятий. Теоретические положения и выводы работы могут быть использованы в учебно-методическом обеспечении курсов «Экономика труда», «Рынок труда», спецкурса «Занятость и трудовая мобильность в торговле» и др.

Публикации. Основные положения работы опубликованы в 18 научных работах общим объёмом в 7,25 п.л., в т.ч. две – в рецензируемых изданиях, рекомендованных перечнем ВАК Министерства образования и науки РФ.

Структура и объём работы. Работа общим объёмом в 234 страницы состоит из введения, включающих 8 параграфов трёх глав, заключения, содержащего свыше 200 изданий на русском и иностранном языках списка литературы, а также 26 приложений, содержащих справочный материал, рисунки, графики, таблицы, статистические данные на 63 страницах.

Во введении обоснована актуальность темы исследования, указаны степень её разработанности, цель, задачи, объект, предмет, теоретическая и эмпирическая база, научная новизна, теоретическая и практическая значимость.

В первой главе «Теоретические аспекты занятости и трудовой мобильности в торговле в период реформирования российской экономики» изучен по-

нятийно-категориальный аппарат исследования, рассмотрены существующие подходы, раскрывающие основные теоретические положения понятий «трудовая мобильность», «рынок труда» и «занятость». Обоснован и предложен авторский подход, углубляющий понимание трудовой мобильности и особенностей занятости в торговле в изменившихся в ходе реформирования российской экономики условиях. Обоснована целесообразность расширения возможностей применения междисциплинарного подхода к анализу и регулированию занятости и трудовой мобильности на примере торговли.

Во второй главе «Анализ состояния занятости и трудовой мобильности в торговле в период реформирования российской экономики» обоснована авторская методика проведения эмпирического исследования, дана характеристика изменения внешних условий, а также оценено состояние занятости и трудовой мобильности в торговле в ходе реформирования, развития рынка труда и потребительского рынка. Выявлены основные тенденции занятости и обосновано изменение условий реализации интересов в трудовой мобильности в новых социально-экономических условиях. Проанализированы препятствия, сдерживающие мобильность в малый торговый бизнес, оценена потенциальная мобильность, что имеет особое значение для регулирования рынка труда.

В третьей главе «Регулирование занятости и трудовой мобильности в торговле» на основе изученных теоретических положений, анализа полученных в ходе проведения экономических и социологических исследований результатов, обобщения зарубежного и отечественного опыта управления человеческими ресурсами, даны рекомендации по регулированию трудовой мобильности занятых в торговле на различных уровнях воздействия. Сформулированы цель, задачи, выделены основные факторы, влияющие на выбор методов данного регулирования; подчёркнута необходимость учёта особенностей конкретно-исторических условий периода реформирования российской экономики и современного состояния рынка труда и потребительского рынка. Предложены основные направления, методы их реализации и оценены некоторые ожидаемые результаты данного регулирования. Особое внимание уделено созданию условий для продуктивной занятости и развития профессионально-квалификационной мобильности на государственном уровне. Рекомендован перечень показателей для анализа состояния занятости и трудовой мобильности на микроуровне.

В заключении обобщены и изложены основные результаты проделанной в соответствии с поставленной целью и задачами работы, сформулированы полученные в исследовании выводы.

II. ПОЛОЖЕНИЯ РАБОТЫ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Уточнено определение понятия «трудовая мобильность», трактуемое в контексте интересов субъектов отношений, складывающихся между работниками, работодателями и государством по этому поводу, проанализирована взаимосвязь понятий «рынок труда», «занятость» и «трудовая мобильность».

Обобщены существующие точки зрения на содержание понятия «трудовая мобильность». Последовательно рассмотрена цепочка понятий: «мобильность» вообще, в том числе в философском смысле, исследована этимология понятия «трудовая мобильность» и представленные в научной литературе точки зрения на его содержание. Изучение эволюции подходов к исследованию трудовой мобильности, представленных в работах Антосенкова Е.Г. и Куприяновой З.В., Заславской Т.И. и Рывкиной Р.В., Вершининой Т.Н., Герчикова В.И., Дикаревой А.А. и Мирской Н.И., Данилова Л.М, Добрусина А.М., Колосовой Р.П. и Смирных Л.И., Вишневской Н.Т., Гимпельсона В., Горбачевой Т., Липпольдта Д., Капелюшникова Р., Эренберга Р. и Смита Р. и др., проведение анализа различных определений понятия «трудовая мобильность» показало, что отсутствует единое мнение по поводу его содержания и сущности. Это потребовало уточнения рассматриваемого понятия. В ходе теоретического осмысления представленных в литературе точек зрения исследователей на трудовую мобильность (перемещения работников между рабочими местами общественного производства, а также смежными формами занятости, текучесть, прекращение (разрыв) отношений занятости с работодателем, добровольная мобильность как инвестиции в человеческий капитал, характеристика рабочей силы), определены её содержание и функции в экономике труда, заключающиеся в обеспечении непрерывного и эффективного воспроизводства рабочей силы. Подчёркнуто, что трудовая мобильность меняет соотношение между спросом на труд и предложением труда, влияет на достижение баланса рабочих мест и рабочей силы.

В экономике труда трудовая мобильность играет особую роль на различных стадиях воспроизводства рабочей силы, т.к. её функции заключаются в обеспечении непрерывного и эффективного воспроизводства рабочей силы. Исследуемая способность работников к труду влияет на результаты подготовки и переподготовки работников (на стадии производства рабочей силы), на их распределение и перераспределение в пространстве рабочих мест общественного производства, определяет результативность использования трудового потенциала (на стадии использования рабочей силы). Именно трудовая мобильность влияет на установление равновесия между меняющимся спросом на труд и изменяющимся предложением труда, меняет состояние баланса рабочих мест и рабочей силы.

Новизна, углубляющая понимание трудовой мобильности – в обосновании необходимости учёта содержания интересов субъектов, между которыми складывающиеся отношения по поводу реализации ими своих интересов в формировании и использовании способности к труду, проявляющиеся в перемещениях работников в пространстве рабочих мест с различной социально-экономической ценностью, входе и выходе из сферы труда.

Подчёркнуто, что экономическая жизнь общества определяется интересами в воспроизводстве рабочей силы, в формировании и использовании способностей работников к труду. Интересы в трудовой мобильности направлены, как и прочие экономические интересы, либо на изменение, либо на сохранение

сложившихся трудовых отношений. При этом работники, работодатели, государство могут иметь разнонаправленные интересы. Изучение зачастую разнонаправленных интересов работников, работодателей и общества (в лице государства) в трудовой мобильности является необходимой предпосылкой ее регулирования. Проанализировано содержание экономических интересов субъектов отношений, складывающихся по поводу трудовой мобильности. Установлено, что в ходе реформирования российской экономики существенно изменились условия для реализации данных интересов. По сравнению с дореформенным периодом на трудовую мобильность стали влиять новые факторы. Осуществлявшаяся трансформация секторальной и отраслевой структуры экономики, кардинальное изменение отношений собственности на средства производства, появление многообразных организационно-правовых форм ведения хозяйственной деятельности оказали влияние на изменение конъюнктуры рынка труда. Изменились требования, предъявляемые к способностям работников к труду.

Сделан вывод о том, что в зависимости от особенностей конкретно-исторических условий меняются возможности для реализации субъектами своих интересов в трудовой мобильности, представляющих форму реализации потребностей в сфере труда. Уточнено понятие трудовой мобильности, исследованной в контексте социально-экономических отношений, складывающихся между работниками, работодателями и государством по поводу реализации ими своих интересов в формировании и использовании способности к труду, проявляющейся в перемещениях работников в пространстве рабочих мест с различной социально-экономической ценностью, в переездах в другую местность, в обучении или переобучении в целях соответствия квалификации и направлению предлагаемой работы. Реализованная трудовая мобильность характеризуется показателями текучести, трудовой миграции, должностных, внутри- и межфирменных перемещений, изменения профессионализма и квалификации, а потенциальная – показателями готовности, способности к подобным перемещениям или к изменению профессионально-квалификационного уровня.

На основе раскрытия сущности и теоретического обоснования функционирования рынка труда, проанализирована взаимосвязь понятий «рынок труда», «занятость» и «трудовая мобильность». Рынку труда, по мнению Бобкова В.Н., Еловикова Л.А., Поварич М.Д. и ряда других ученых, в современных условиях принадлежит особая роль, т.к. результатами его деятельности являются занятость и безработица. К числу основных факторов, оказывающих влияние на функционирование рынка труда, относятся: уровень экономического развития (страны, региона), демографической ситуации, политика занятости. Наряду с экономическими значимы социальные и социально-психологические, культурные факторы, т.к. в качестве товара на этом специфическом рынке выступают разнообразные способности к труду, определяемые физическими и интеллектуальными данными, психоэмоциональным состоянием людей. Особое значение имеет образовательный и профессионально-квалификационный уровень, а также способность к обучению и переобучению, востребованная на гибком рынке труда.

В результате функционирования рынка труда устанавливаются отношения занятости, меняется уровень безработицы. Под действием определяющих состояние рынка труда факторов происходят процессы, влияющие на соотношение спроса на труд и его предложения и, как результат, изменяется и состояние занятости. Между работником и работодателем возникают отношения занятости, что представляет собою удовлетворённый спрос на труд. По степени соответствия потребностям экономики и человека выделяется рациональная, эффективная, продуктивная и оптимальная занятость. В то же время, из-за несоответствия предъявляемого спроса на труд и его предложения, из-за вынужденной трудовой мобильности складывается определённый уровень безработицы. Мобильность в торговлю, рост занятости в этой отрасли стали возможны благодаря тому, что продукт труда (товары и услуги торговли) принимались и оплачивались обществом, т.е. соответствовали потребностям экономики и общества. С начала 1990-х годов в исследуемой отрасли имелись условия для продуктивной занятости. Важно создавать условия для роста продуктивной занятости, т.к. это положительно повлияет на социально-экономическое положение занятых в торговле и на качество торгового обслуживания. Трудовая мобильность меняет соотношение между спросом на труд и его предложением, влияет на состояние занятости и безработицы. Трудовая мобильность является механизмом, регулирующим занятость. Следовательно, для роста занятости и для сокращения безработицы в т.ч. необходимо создание условий для регулирования трудовой мобильности.

2. Выявлены, обоснованы и классифицированы особенности занятости в торговле в изменившихся в ходе реформирования российской экономики социально-экономических условиях на основе выделения и рассмотрения критериев и параметров, характеризующих её современное состояние.

Занятость в отрасли изучена как социально-экономические отношения, складывающиеся по поводу удовлетворения покупательского спроса, обеспечения оборота и купли-продажи продвигаемых от производителей к потребителям товаров, определяемые функционированием рынка труда и потребительского рынка. Выявлены особенности занятости в торговле и уточнена их классификация с учётом современного состояния рынка труда и потребительского рынка (табл. 1). Занятые в торговле (к 2009 году – свыше 11 млн. чел., 17,4% от общего числа занятых в экономике), осуществляют продвижение товаров от производителей к потребителям, обеспечивают непрерывность общественного воспроизводства, содействуют обращению товарной и денежной форм капитала. Занятость в торговле – это социально-экономические отношения, складывающиеся по поводу удовлетворения покупательского спроса, обеспечения оборота и купли-продажи продвигаемых от производителей к потребителям товаров, определяемые функционированием рынка труда и потребительского рынка. *По статусу* в занятости в реформировавшейся экономике наряду с работой по найму стало возможным занятие предпринимательской деятельностью. Численность занятых торговым предпринимательством в статусе

Таблица 1

Классификация особенностей занятости в торговле

	Признак, основание для классификации	ОСОБЕННОСТИ (РАЗЛИЧИЯ) ЗАНЯТОСТИ
1	статус в занятости	• работающие по найму • работодатели, собственники предприятий торговли • индивидуальные предприниматели, самозанятые в торговле
2	ориентация на запросы и предпочтения определённых сегментов потребителей товаров и услуг торговли, клиентоориентированность	• различия в ориентации на целевую аудиторию (на определённый сегмент потребительского рынка в зависимости от уровня доходов потребителей, их социально-демографических характеристик: элитарная либо эгалитарная аудитория с отличиями в запросах и предпочтениях)
3	принадлежность к категории персонала	• рабочие и служащие фронт-офиса • рабочие и служащие бэк-офиса
4	выполнение ряда функций, определяемых разделением и кооперацией, организацией труда	• различия в причастности к выполнению определённых элементов коммерческой работы (в т.ч. коммерческие, торговые производственно-технологические процессы и операции, торговое обслуживание и др.)
5	принадлежность к самостоятельной подотрасли торговли	• на оптовом торговом предприятии • на розничном торговом предприятии • на оптово-розничном предприятии, в логистическом (распределительном) центре (подразделении)
6	размер предприятия и формат его торговли	• на крупном (гипермаркет, торговый центр, молл, мегамолл, кэш-энд-кэри) • в сбытовой, торговой сети • на малом, среднем (супермаркет, дискаунтер, в пределах шаговой доступности «у дома», бутик) и др.
7	товарная специализация	• работа с определёнными товарными группами, широта и глубина торгового ассортимента
8	местоположение предприятия (его дислокация)	• в городской либо сельской местности; в деловой части города либо в спальном районе, расположение рядом с потребителями, в т.ч. в пределах шаговой доступности; различия по геополитическим и природно-климатическим факторам
9	стандартность условий занятости	• стандартная (постоянная работа, полный рабочий день) • нестандартная (вторичная занятость, командировки, временная (в т.ч. учащихся во время каникул), работа по гибкому графику, на условиях аутсорсинга, аутстаффтинга
10	легитимность занятости	• законная деятельность, в.т.ч. в ненаблюдаемой экономике • незаконная деятельность, участие в теневом товарообороте

предпринимателей без образования юридического лица, по данным ФСГС, в настоящее время составляет свыше 3 млн. чел., для 98 % – это основная работа.

В новых социально-экономических условиях *важна ориентация на запросы и предпочтения потенциальных потребителей услуг торговли.* Подчеркнём, что в рыночной экономике предприятия торговли должны быть клиентоориентированными. Следовательно, результаты труда занятых в отрасли и, соответственно, уровень его оплаты, предопределяются степенью удовлетворения запросов потребителей. Требования к способностям работников, осуществляющим торговое обслуживание, зависят от ориентации на преимущественно элитарный (высокодоходный), высокий ценовой сегмент потребителей; на широкие слои населения (на массовое потребление); на преимущественно низкодоходные слои населения. Большая часть занятых в торговле в развитых стра-

нах ориентирована преимущественно на средний класс потребителей. В современной России становление среднего класса (основного слоя потребителей) идёт очень медленно, и наблюдается дифференциация потребителей преимущественно на многочисленный низкодоходный слой и на немногочисленный высокодоходный слой.

Выявлены особенности занятости по категориям работников: непосредственно обслуживающие потребителей (по принятой у зарубежных исследователей терминологии – фронт-офисный персонал), а также занятые выполнением управленческих и рядом других коммерческих и торгово-производственных функций (бэк-офисный персонал). Требования к персоналу фронт-офиса содержат перечень профессионально-важных качеств, значимых для успешного торгового обслуживания. Постоянное общение с клиентами-потребителями услуг торговли предполагает наличие определённых условий занятости во фронт-офисе, способствует формированию клиентоориентированности.

Имеются особенности *занятости в самостоятельных подотраслях торговли* (оптовой и розничной), а также на оптово-розничном предприятии, в логистическом (распределительном) центре (подразделении). В ходе реформирования разделение торговли на оптовую и розничную стало нестрогим. Произошла трансформация традиционных предприятий оптовой торговли: появились розничные подразделения, создавались логистические центры. В то же время розничная торговля развивалась в направлении создания торговых сетей и появления в их составе распределительных центров с функциями опта. Есть дифференциация как в содержании труда занятых в оптовой и розничной торговле, так и в его оплате. Продолжается взаимопроникновение опта и розницы, стираются прежние коренные различия выполняемых функций, содержании труда занятых в этих прежде самостоятельных подотраслях.

Значимы *размер предприятия и формат его торговли.* Размер предопределяет организацию коммерческих процессов, а также организацию и оплату труда работников, возможности трудовой мобильности на предприятии**.** Занятые на крупных и средних торговых предприятиях потенциально располагают более широкими возможностями развития своего трудового потенциала, для них реальны перспективы карьерного роста, обучения и переобучения по внутрифирменным программам и др. Современная торговля – это прежде всего малые предприятия, индивидуальное предпринимательство, что сужает возможности карьерного роста. В этом случае необходимо создать условия не для должностного, а для профессионального роста работников, соответственно дифференцировать оплату их труда. В последнее время широкое распространение получили торговые сети, предъявляющие стабильно высокий спрос на труд. К тому же, в современных условиях высокую конкурентоспособность имеют предприятия, работающие в формате гипермаркетов и торговых центров, кэш-энд-кэри, т.к. это обеспечивает большие объёмы продаж на обширных торговых площадях и позволяет внедрять передовые технологии. На предприятиях такого формата разделение труда приводит к узкой специализации работников, к сокращению числа выполняемых ими функций, что обеспечивает рост произво-

дительности их труда. На предприятиях, функционирующих в формате торговых сетей, гипермаркетов, дискаунтеров, супермаркетов, «у дома», существенно различаются условия занятости, обусловленные дифференциацией в интенсивности, содержании их труда, перечнем выполняемых функций, применяемыми системами оплаты труда, возможностями карьерного роста и проч. Существенны различия в занятости на предприятиях, различающихся по форматам торговли, а также по применяемым методам продаж из-за различий в требованиях к работникам, занимающим схожие должности и однородные рабочие места. Это обусловлено имеющейся дифференциацией содержания труда, наличием сегментации потребителей товаров и услуг торговли, а также особыми требованиями к качеству торгового обслуживания со стороны представителей различных сегментов потребителей. Выявлена тенденция к постепенному укрупнению предприятий торговли, обусловленная концентрацией капитала, что предъявляет особые требования к созданию условий для занятости в малом бизнесе.

3. Обоснована целесообразность расширения возможностей применения междисциплинарного подхода к исследованию и регулированию занятости и трудовой мобильности в торговле; проанализировано состояние занятости и трудовой мобильности в изменившихся в ходе реформирования экономики условиях.

На условность строго разделения подходов к исследованию трудовой мобильности указывала еще Т.И. Заславская. Установлено, что отдельные элементы внутренней структуры трудовой мобильности изучаются различными отраслями научных знаний на основе используемых этими науками методов (рис. 1). Применительно к решению чисто научных задач, исходя из предмета изучения одной отрасли знания, раздельное проведение исследования ряда вопросов с использованием методов отдельных наук обоснованно. Тем не менее, применение различных научных методов исследования на стыке наук дает интересные результаты. При изучении и регулировании трудовой мобильности занятости в торговле необходимо использование основных научных положений и методов организации коммерческой деятельности. Для уменьшения влияния на мобильность отраслевой дифференциации социально-экономической ценности рабочих мест, в ходе регулирования потребуются знания в сфере организа-

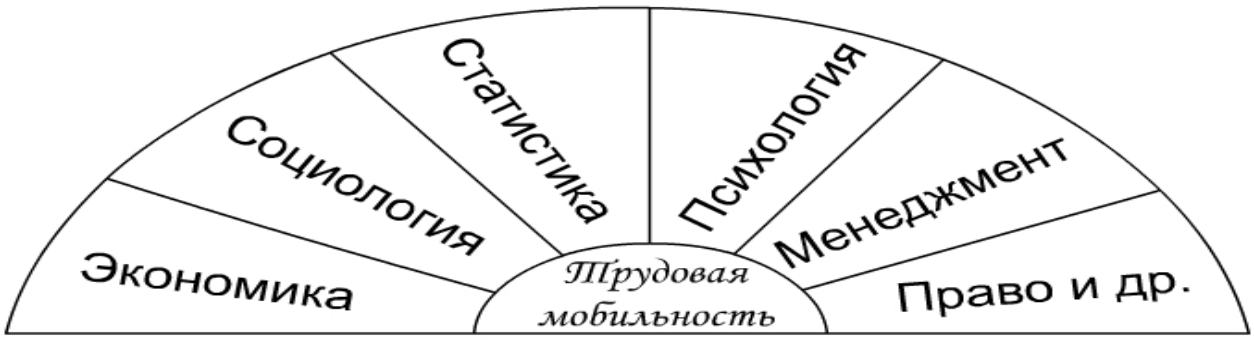

Рисунок 1 – Отрасли научных знаний, исследующие различные элементы внутренней структуры трудовой мобильности на основе использования ряда научных методов

ции коммерции, технологии и проектирования торгового предприятия.

Предложено использование методов экономики, социологии, психологии, статистки, а также – правоведения, андрагогики и организации коммерческой деятельности. Перспективно применение методов психологии для данного регулирования в целях влияния на поведение людей (на эффективность их коммуникаций), т.к. для труда в торговле характерны коммуникации с покупателями, с поставщиками товаров и между самими работниками. На микроуровне: в организации, в отношении работодателя и работника при согласовании интересов работодателя и работника в трудовой мобильности необходимо воздействовать методами психологии на трудовое поведение людей. На макроуровне, с помощью средств массовой информации и др., возможно влиять на сознание населения в целях регулирования потенциальной мобильности посредством активизации культурных и психологических факторов трудовой мобильности.

Ослабление государственного контроля за деятельностью организаторов коммерческой деятельности, изменение норм общественной жизни, повышает значимость законодательных (политических, правовых) факторов трудовой мобильности. Правовое поле в современной России продолжает формироваться, институт инфорсмента (контроля за соблюдением законодательства) ещё несовершенен, что создает неблагоприятные условия для воспроизводства человеческих ресурсов в целом и позволяет нарушать права потребителей в частности. Поэтому важно усилить инфорсмент.

Рост профессионально-квалификационной мобильности возможен в результате стремления работников непрерывно самообразовываться в соответствии с самостоятельно спроектированными собственными образовательными маршрутами на основе применения методов педагогики. Концепция социальной мобильности была разработана П. Сорокиным после первой мировой войны в период охвативших человечество экономических и социальных потрясений. Именно мобильность, приводящая к адаптации к внешним изменениям, активизирующая, ориентирующая, актуализирующая позволяет преодолеть отчуждение человека от самого себя и от социума. Подчеркнем значимость методов андрагогики при работе с людьми среднего и старшего возраста по обеспечению их социальной адаптации в условиях реформируемого российского общества, по формированию ответственного отношения к миру, к обществу и к другим людям. Для регулирования трудовой мобильности занятых в торговле необходима деятельность андрагогов в рамках образовательной системы, осуществляющей подготовку призванных жить и работать в современном, переходящем к постиндустриальному (информационному) обществу людей. В работе аргументирована и подчёркнута целесообразность расширения возможностей применения междисциплинарного подхода, т.к. результаты исследований могут впоследствии использоваться в других направлениях научных знаний, представителями других наук.

Развитие методических подходов к анализу (сочетание макро- и микроподхода) позволило получить следующие результаты:

1. Изучено изменение внешних условий занятости и трудовой мобильности в торговле в период реформирования, с начала 1990-х годов.

2. Дана характеристика реализованной трудовой мобильности в период реформирования; изучена динамика занятости в менявшемся пространстве рабочих мест общественного разделения труда и произведён анализ изменения доли занятых в торговле в общей численности занятых в экономике.

3. Оценена профессионально-квалификационная мобильность занятых в торговле, определена степень соответствия имеющегося у них специального профессионального образования и квалификации предъявляемым к ним со стороны производства и потребителей требованиям.

4. Оценена мобильность занятых в отрасли в статусе предпринимателей без образования юридического лица, а также изменение численности занятых на малых предприятиях торговли; выявлены основные препятствия, сдерживающие развитие малого бизнеса.

5. Проанализирована потенциальная текучесть и профессионально-квалификационная мобильность занятых в торговле. Определены наиболее значимые условия и факторы: изменение возможностей занятости в экономике; состояние спроса на товары и услуги торговли; регламентирующее труд в торговле и коммерческую деятельность законодательство; признание руководителями и собственниками предприятий торговли значимости труда как фактора производства в достижении высоких результатов коммерческой деятельности предприятий; наличие доступных образовательных кредитов с низкой %-й ставкой; состояние системы специального профессионального торгового образования; состояние систем оплаты и стимулирования труда, условий труда и др.

Установлено, что значительный рост занятости в торговле в торговле в 1990-2008 гг. не сопровождался соответствующей профессиональной подготовкой и переподготовкой. Увеличение числа занятых не привело к соответствующему росту товарооборота, т.к. отсутствовали обязательные требования к специальному профессиональному образованию и не требовалось регулярно повышать квалификацию. Выявлена высокая потенциальная профессионально-квалификационная мобильность. Установлено, что при создании определённых условий большинство занятых в торговле готово повышать свой профессионализм и квалификацию. Так, в категориях руководителей и специалистов, исполнителей отмечены следующие условия: доступность образовательных кредитов с низкой %-й ставкой – 76 и 51% выборов соответственно; получение ученических отпусков и проч. содействие со стороны работодателя в предоставлении времени для занятий, гибкой занятости – 38 и 69%; обязательность специального профессионального образования и строгая периодичность повышения квалификации занятых в торговле – 89 и 78%; льготное налогообложение: компенсация расходов на образование, повышение квалификации возвратом подоходного налога или проч. – 93 и 64%; ужесточение ответственности за нарушение правил торговли (административного, уголовного наказания), прав потребителей, в особенности – некачественным торговым обслуживанием 96 и

94%; совершенствование оплаты, стимулирование труда: более тесная связь между доходами и профессионализмом, квалификацией, результатами труда – 77 и 80%. Преодоление самим человеком собственной лени и неорганизованности как значимое условие признали 83% опрошенных руководителей и специалистов и 85% исполнителей.

С начала 1990-х годов произошло существенное изменение внешних условий трудовой мобильности. Установлено, что в период реформирования преобладала неорганизованная мобильность. Текучесть в торговле была в среднем в полтора раза выше, чем в среднем по экономике, и по-прежнему остаётся очень высокой. Отсутствие специального профессионального торгово-экономического образования у большинства собственников и руководителей предприятий, недостаток знаний в области экономики труда и управления персоналом, а также недооценка ими значимости труда как фактора производства негативно влияло на текучесть, особенно в малом бизнесе. Необходимо устранить ряд препятствий, сдерживающих рост и развитие мобильности в малый торговый бизнес. Так, в ходе экспертного опроса собственники и руководители торговых предприятий отметили следующее: высокие расходы на арендную плату, на приобретение коммерческой недвижимости, получения для этого кредитов – 79,5%; существующая система налогообложения предприятий малого бизнеса – 92,3%; административные барьеры: сложность регистрации нового предприятия и лицензирования ряда видов деятельности – 10,3% необоснованное вмешательство в деятельность со стороны представителей различных контролирующих органов, вымогательство инспекторов, чиновников – 100%; нехватка квалифицированного персонала, отсутствие профессионального торгового менеджмента – 100%; Невыполнение партнёрами (др. стороною) своих договорных обязательств – 82%; сложность получения кредитов – 41%. Предложено дальнейшее использование авторской методики для изучения состояния занятости и потенциальной трудовой мобильности в торговле.

Проведенное исследование выявило ряд ключевых проблем. Во-первых, в России продолжается процесс формирования рыночной экономики. В период реформирования менялась парадигма занятости, шло становление цивилизованного рынка труда. Начинала складываться конкурентная среда и постепенно усиливалась конкуренция между работодателями за работников и за рабочие места между работниками. Но, в условиях неудовлетворенного спроса на товары и услуги в торговле пока не сложилась серьезная конкуренция. К тому же, при наличии резервной армии труда работодатели в торговле не стремятся совершенствовать системы оплаты труда. Подчеркнем, что в торговле уровень оплаты труда – один из самых низких в экономике. Мобильность работников в рамках данной отрасли преимущественно неорганизованная, и движение занятых в торговле между предприятиями в основном носило характер «броуновского». Текучесть с одних предприятий отрасли и трудоустройство на другие, как правило, не приводила к существенному изменению дохода работников.

Во-вторых, происходили кардинальные преобразования российской экономики, изменялась структура занятости, что создало условия для развития

межотраслевой, отраслевой и межфирменной мобильности. Решение проблемы безработицы в том числе происходило посредством создания новых рабочих мест в торговле. Отсутствие специального профессионального торгово-экономического и управленческого образования у собственников и у руководителей предприятий торговли приводило к неудовлетворенности покупателей торговым обслуживанием. Необходимость получения специального профессионального торгово-экономического образования и обязательность периодического повышения квалификации потребуют создания необходимых условий для развития профессионально-квалификационной мобильности.

В-третьих, в отличие от дореформенного периода, когда плановое рабочее место обеспечивалось работнику, в реформировавшейся экономике он вынужден был становиться активным субъектом рынка труда и должен был сам искать себе рабочее место. Долгий и сложный процесс изменения общественного сознания и трансформации моделей трудового поведения в рыночные происходил медленно. Государство больше не обеспечивало прежних гарантий занятости, к которым привыкли целые поколения населения России. Для того, чтобы структура российской экономики изменилась и экономика стала рыночной, для успеха экономических реформ потребуется привить новые модели трудового поведения и поведения на рынке труда. Предъявляемый в динамично развивающейся торговле спрос на труд не удовлетворяется надлежащим предложением. Уровень профессионализма и квалификации занятых в торговле не отвечает ни требованиям, предъявляемым со стороны потребителей, ни требованиям, предъявляемым со стороны производства. Приход в отрасль большинства работников не по призванию, а по необходимости выживания в рыночных условиях – серьезная социально-экономическая проблема, для решения которой целесообразно использование не только экономических, организационных и административных методов, но и социально-психологических. Считаем важным применять пропаганду передового опыта организации торгово-технологических процессов, в особенности – качественного торгового обслуживания, понимать престиж занятости в торговле, формировать образ успешного, обладающего высокой квалификацией работника данной отрасли. Потребуется формирование и реализация активной политики занятости, реформирование системы профессионального образования.

В-четвертых, в новых общественно-политических, экономических условиях административные методы воздействия на трудовую мобильность уже не срабатывают. И еще не получили должностного распространения экономические и социально-психологические методы. Происходит переход от прежних форм организации, оплаты труда к становлению систем управления персоналом, отвечающих рыночным требованиям. Работодатели получили возможность создания собственных систем оплаты труда, что приводит к росту межфирменной дифференциации в заработках, инициирует межфирменную мобильность. Отраслевая дифференциация в уровне заработной платы определяет межотраслевую мобильность. Но спрос на труд в отраслях с более высоким уровнем оплаты меньше предложения труда, и возможности занятости в этих

отраслях ограничены. Потребуется разработка и реализация эффективной политики доходов и заработной платы для сглаживания необоснованной экономически дифференциации заработной платы в различных отраслях экономики.

В-пятых, в условиях формирующегося нового правового поля в 1990-е годы практически отсутствовали действенные институты контроля за социально-трудовыми отношениями и за соблюдением трудового законодательства, за своевременностью оплаты труда на предприятиях. Такой контроль со стороны профсоюзов ослаб по сравнению с дореформенным периодом, и в данной отрасли он практически отсутствует. К тому же, у большинства новых собственников негосударственных предприятий (работодателей) еще не сложилось цивилизованного отношения к оплате труда наёмных работников, что приводило к росту текучести, ухудшало социально-экономическое положение занятых в торговле.

Расширение возможностей применения междисциплинарного подхода к исследованию и регулированию занятости и трудовой мобильности в торговле позволит применять получаемые в ходе анализа результаты для дальнейшего развития науки в целом и отдельных её направлений. Получаемые при этом результаты, выводы могут использоваться в различных отраслях научных знаний и практической деятельности.

4. Предложены методы регулирования трудовой мобильности занятых в торговле в современных условиях: определена общая цель данного регулирования, выделены основные факторы, влияющие на выбор методов; на различных уровнях воздействия рассмотрены основные направления, методы их реализации и оценены некоторые ожидаемые результаты регулирования: особое внимание уделено созданию условий для продуктивной занятости и развитию профессионально-квалификационной мобильности на государственном уровне.

Предложена *общая цель* регулирования трудовой мобильности занятых в торговле: создание способствующих продуктивной занятости условий для перемещения работников в пространстве рабочих мест, повышения их профессионально-квалификационного уровня с учётом изменения спроса на труд и его предложения в данной отрасли, а также динамики покупательского спроса на товары и услуги торговли и товарного предложения в результате функционирования потребительского рынка. Для достижения данной цели предполагается решение ряда задач, обеспечивающих создание надлежащих условий на каждом уровне регулирования для воздействия на различные проявления трудовой мобильности. Сделан вывод о тесной взаимосвязи и взаимообусловленности являющихся объектами регулирования различных проявлений трудовой мобильности занятых в торговле, которые классифицированы по управляющему воздействию (организованная, неорганизованная мобильность, в т.ч. текучесть), по субъекту (индивидуальная, групповая), по волеизъявлению работника, по степени желательности для него этого события (добровольная, вынужденная), по содержанию перемещений (профессионально-квалификационная, внутриорга-

низационная, межорганизационная, отраслевая, межотраслевая, территориальная), по изменению статуса.

При выборе методов регулирования трудовой мобильности занятых в торговле (способов создания на различных уровнях воздействия необходимых условий для формирования и использования исследуемой способности к труду), необходимо учитывать политические и социально-экономические условия, в которых осуществляется мобильность. Выбор методов также зависит от *уровня* регулирования (государственного, регионального, отраслевого, организационного). К числу основных факторов, влияющих на *выбор методов регулирования* трудовой мобильности занятых в торговле (рис. 2), отнесены: цель и задачи регулирования; внешние условия трудовой мобильности; состояние трудовой мобильности; уровень регулирования; состояние спроса на товары и услуги торговли; субъекты регулирования; а также ожидаемая социально-экономическая эффективность (ожидаемые результаты применения выбранных методов регулирования трудовой мобильности).

Подчеркнута необходимость учета особенности конкретно-исторических условий периода реформирования российской экономики и современного состояния рынка труда и потребительского рынка. Необходимо учесть факторы макроуровня: состояние национальной экономики и занятости. Разработаны рекомендации по регулированию трудовой мобильности занятых в торговле на различных уровнях воздействия. Предложены основные направления, методы их реализации и оценены не которые ожидаемые результаты дан

Рисунок 2 – Основные факторы, определяющие выбор методов регулирования трудовой мобильности занятых в торговле

ного регулирования. Особое внимание уделено созданию условий для продуктивной занятости и профессионально-квалификационной мобильности на государственном уровне.

На основе изучения соответствующих теоретических положений, обобщения зарубежного и отечественного опыта управления человеческими ресурсами предложены рекомендации по регулированию занятости и различных проявлений трудовой мобильности в торговле на макро- и микроуровнях. Создание необходимых условий для роста профессионально-квалификационной мобильности занятых в торговле на **государственном** уровне и ожидаемые результаты данного регулирования представлены на рис. 3. Значимость воздействия на государственном уровне определяется тем, что макрорегулирование оказывает влияние на всех занятых в данной отрасли и практически на всё население России. К тому же, после создания рассматриваемых условий ожидается изменение социально-экономического положения занятых в отрасли, а также потребителей товаров и услуг торговли и товаропроизводителей.

Особое значение имеет регулирование занятости и трудовой мобильности на региональном уровне, и администрациями областей и муниципальных образований рассматриваемые вопросы должны включаться в концепции, стратегии и планы мероприятий социально-экономического развития, в особенности – нацеленные на создание условий для роста профессионально-квалификационной мобильности, совершенствование системы подготовки и переподготовки кадров, обеспечения безопасности товаров и услуг торговли. Рекомендованы основные направления, методы и ожидаемые результаты регулирования занятости и трудовой мобильности на уровне регионов (на примере Омской области). Материалы исследования включены в Концепцию социально-экономического развития Омской области на период до 2015 года (научный доклад был выполнен под руководством Л.А. Еловикова на кафедре экономики и социологии труда Омского государственного университета.

На уровне предприятий рекомендовано осуществлять регулирование по ряду направлений на основе использования соответствующих экономических, административных, организационных и социально-психологических методов. Подчеркнута целесообразность и обоснована возможность использования в торговле подходов к формированию систем управления персоналом, применяемых в организациях финансово-кредитной сферы. Предложено адаптировать к специфике труда в торговле системы оплаты труда, разработанные для передовых зарубежных и отечественных предприятий других отраслей экономики, в особенности – в финансово-кредитной сфере. На основе применения междисциплинарного подхода предложено создать условия для улучшения условий занятости, совершенствования оплаты труда, развития профессиональной карьеры и проч.

Разработаны и рекомендованы показатели для анализа состояния занятости и трудовой мобильности на микроуровне: среднесписочная численность работников предприятия, в том числе в разрезе различных условий (стандартности занятости), в разрезе социально-демографических групп (распределение по полу, возрасту и др.); доля работников, имеющих специальное профессиональное образование, в т.ч. в разрезе категорий работников и профессиональных групп (руководителей, специалистов и исполнителей); доля работников, в

СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ПРОДУКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ В ТОРГОВЛЕ
на государственном уровне

1.1. Активная политика занятости на рынке труда, содействие росту продуктивной занятости в духе Конвенций и Рекомендаций МОТ.

1.2. Совершенствование нормативно-правового регулирования труда в торговле, защиты прав потребителей, контроль за соблюдением трудового законодательства и правил торговли (усиление инфорсмента).

1.3. Совершенствование финансово-кредитной, налоговой политики: предоставление доступных образовательных кредитов, возможность льготного налогообложения (возврат налоговых вычетов) при получении соответствующих платных образовательных услуг. Замена единого 13%-го подоходного налога на прогрессивный.

1.4. Совершенствование системы специального профессионального торгово-экономического образования, в т.ч. обучения, переобучения занятых в торговле, в особенности – при продвижении социально значимых товаров. Развитие дистанционного обучения, создание условий для регулярного повышения квалификации ряда категорий и групп занятых в торговле. Создание условий для повышения психологических устойчивости и культуры занятых в торговле. Развитие системы бизнес-инкубаторов.

1.5. Совершенствование промышленной и инвестиционной политики, содействие инвестициям в коммерческие инновации, модернизации торгово-технологического оборудования, информационному обеспечению, автоматизации торговли. Совершенствование государственной поддержки становления и развития как крупного, так и малого, среднего торгового бизнеса.

1.6. Реализация концепции действий на рынке труда: прогнозирование спроса на труд в торговле и совершенствование профессиональной ориентации; формирование позитивного имиджа работника, занятого в данной отрасли, создание положительного образа занятых продвижением товаров и оказанием услуг торговли. Повышение престижа занятости в торговле, и в особенности – в малом торговом бизнесе.

1.7. Совершенствование культуры потребления, культуры поведения населения.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

2.1. Увеличение занятости, рост её продуктивности, снижение безработицы. Улучшение условий труда. Рост социально-экономической ценности рабочих мест в отрасли, качества трудовой жизни. Более эффективное использование трудового потенциала.

2.2. Защита прав человека, в особенности – трудовых. Рост социальной защищённости, легализация занятости. Соблюдение правил торговли. Возрастание удовлетворённости уровнем торгового обслуживания и его культурой, качеством и безопасностью товаров и услуг торговли. Более полное удовлетворение спроса покупателей, потребностей населения.

2.3. Рост числа получающих специальное профессиональное торгово-экономическое образование, повышающих квалификацию. Рост уровня торгового обслуживания и товарооборота. Более полное удовлетворение покупательского спроса. Рост налоговых поступлений в бюджеты всех уровней.

2.4. Повышение образовательного уровня, рост квалификации и профессионализма занятых в торговле. Совершенствование организации коммерческой деятельности: обеспечение торгово-технологических и коммерческих процессов человеческими ресурсами надлежащего количества и качества. Рост уровня торгового обслуживания, товарооборота. Более полное удовлетворение покупательского спроса. Развитие крупного и малого торгового бизнеса, налоговые поступления в бюджеты всех уровней. Рост ИРЧП (индекса развития человеческого потенциала).

2.5. Рост социально-экономической ценности рабочих мест в торговле. Повышение производительности труда. Улучшение торгового обслуживания, товарооборота. Более полное удовлетворение покупательского спроса. Рост ВВП.

2.6. Рост престижа труда и занятости в торговле. Возрастание мотивации к труду у занятых в отрасли и повышение производительности их труда. Развитие крупного и малого торгового бизнеса, налоговые поступления в бюджеты всех уровней.

2.7. Рост психологической устойчивости работников отрасли, повышение производительности их труда. Более полное удовлетворение спроса покупателей и потребностей населения. Рост ВВП, ИРЧП.

Рис. 3. Общая схема создания необходимых условий для продуктивной занятости, развития профессионально-квалификационной мобильности в торговле (на государственном уровне) и некоторые ожидаемые результаты данного регулирования

настоящий момент получающих специальное профессиональное образование без отрыва от производства по направлению (за счёт данного предприятия, на льготных условиях); доля работников в общей численности, в чей адрес поступили обоснованные жалобы на качество и культуру обслуживания; доля работников, повысивших свою квалификацию в последние 3-5 лет; доля работников, охваченных программами внутрифирменного обучения, профессиональной подготовки и переподготовки; доля работников с реальной заработной платой, превышающей величину средней по отрасли и по экономике в целом; доля работников, чья реальная заработная плата росла быстрее инфляции; доля работников, которым предоставляется соцпакет в объёме, достаточном для удовлетворения основных базовых и социально-психологических потребностей; обеспеченность работников нормальными социально-бытовыми условиями (наличие бытовых, душевых комнат); текучесть, в т.ч. в разрезе профессиональных групп и категорий работников; степень замещения выбывающих работников прибывшими; наличие чётких, обновляемых должностных инструкций (формализованных предъявляемых к работникам требований); наличие инструктажа по технике безопасности, соблюдение работниками правил технической безопасности и уровень производственного травматизма. На основе анализа данных показателей принимаются обоснованные управленческие решения по регулированию занятости и трудовой мобильности.

Предложенный общеметодологический подход и практически рекомендации будут способствовать последующей детальной разработке ряда затронутых в данной работе вопросов. Проведенное исследование позволило развить теоретические подходы к исследованию трудовой мобильности и занятости в торговле. К тому же, обоснованный теоретически и опирающийся на анализ обширного эмпирического материала подход к регулированию занятости и трудовой мобильности создает условия для более эффективного использования трудовых ресурсов, снижения текучести и повышения производительности труда, улучшения социально-экономических результатов деятельности предприятий отрасли. Это будет способствовать росту валового выпуска продукции и индекса развития человеческого потенциала, что особенно актуально в условиях глобального замедления темпов экономического роста, ухудшения социально-экономического положения занятых в торговле в результате мирового кризиса ликвидности и углубления финансово-экономического кризиса. Основные положения и выводы работы, углубляющие понимание сущности трудовой мобильности и занятости, применимы для дальнейших исследований в данном направлении.

III. ВОЗМОЖНОСТЬ ВНЕДРЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ АПРОБАЦИЯ

Результаты проведённого исследования отражены в научных статьях, тезисах докладов. Основные положения работы были представлены на международных, всероссийских, межрегиональных и региональных научно-практических и научно-методических конференциях: «Сфера потребительских

услуг: актуальные проблемы и перспективы развития», Красноярск, 2004г.; «Юридические чтения», Омск, 2004г.; «Омские торгово-экономические чтения», 2003-2008гг.; «Проблемы правового регулирования трудовых отношений», Омск, 2004г.; «Развитие персонала как необходимое условие экономической и социальной стабильности в регионе», Омск, 2005г.; «Оптовая и розничная торговля: современное состояние и перспективы развития», Ижевск, 2005г.; «Социально-экономические проблемы формирования трудовых отношений», Омск, 2006-2007гг., «Национальные традиции в торговле, экономике, политике и культуре» в рамках Васильевских чтений, Москва, 2007г.; «Российский парламентаризм: региональное измерение», Томск, 2009г. и др. Методика анализа состояния занятости и трудовой мобильности апробирована в исследованных предприятиях и организациях. Материалы работы вошли в Концепцию социально-экономического развития Омской области на период до 2015 года, использованы в учебном процессе в ряде учебных курсов, представлены в научных докладах, применёны в Центре дополнительного профессионального образования Омского института (филиала) ГОУ ВПО Российский государственный торгово-экономический университет.

IV. Основные положения и результаты диссертационного исследования отражены в следующих публикациях автора:

Публикации в изданиях, определённых перечнем ВАК Минобрнауки РФ:

1. Кошкина С.Н. Трудовая мобильность занятых в торговле в период реформирования российской экономики // Омский научный вестник, 2006, ноябрь. – С. 222-226 (0,5 п.л.)
2. Кошкина С.Н. Занятость и трудовая мобильность в торговле в современных условиях // Вестник Томского государственного университета, 2008, март. – С. 133-136 (0,5 п.л.)

Основные публикации в других изданиях:

3. Кошкина С.Н. Развитие трудовой мобильности населения региона – условие повышения качества жизни // Сборник м-лов региональной научно-практической конференции «Повышение качества жизни – основа устойчивого развития региона», Омск: Администрация Омской области, 2003. – С. 319-323 (0,35 п.л.)
4. Кошкина С.Н. Особенности трудовой мобильности в рыночных условиях // Социальная политика: Сборник научных трудов. – Омск: Изд-во ОмГУ, 2003. – С.107-112 (0,3 п.л.)
5. Кошкина С.Н. Изменение трудовой мобильности под влиянием рыночной экономики // Известия Академии Труда и Занятости, Ижевск, 2003, № 3-4. – С. 90-93 (0,25 п.л.)
6. Кошкина С.Н. Проблемы и перспективы трудовой мобильности в сфере потребительских услуг в период перехода к рынку // Сфера потребительских услуг: актуальные проблемы и перспективы развития: Материалы региональной научно-практической конференции / КГТЭИ. – Красноярск, 2004. – С. 103-106 (0,2 п.л.)

7. Эволюция подходов к изучению проблемы трудовой мобильности // Вестник ОмГУ, серия «Экономика», Омск, 2004, №1. – С. 93-96 (0,7 п.л.)
8. Кошкина С.Н. Разрешение проблемной ситуации на рынке труда в современной России: экономико-правовой подход // Международные юридические чтения: Материалы научно-практической конференции – Омск: ОЮИ, 2004. – Ч.IV. – С. 255-259 (0,35 п.л.)
9. Кошкина С.Н. Влияние трудовой мобильности на эффективность коммерческой деятельности предприятий торговли // Сибирский экономический журнал, Выпуск № 3 (6), 2004. – С. 56-59 (0,35 п.л.)
10. Кошкина С.Н. Правовые факторы текучести как формы проявления трудовой мобильности российских работников в переходной экономике // Проблемы правового регулирования трудовых отношений. Ч.2: Сборник материалов научной конференции 23-24 сентября 2004 г. Омск: Изд-во ОмГУ, 2004. – С. 127-134 (0,35 п.л.)
11. Кошкина С.Н. Особенности занятости и трудовой мобильности в торговле // Вестник ОмГУ, серия «Экономика», Омск, 2005.- № 3. – С. 51-55 (0,6 п.л.)
12. Кошкина С.Н. Трудовая мобильность как фактор развития торговли в новых социально-экономических условиях // Оптовая и розничная торговля: современное состояние и перспективы развития: Сборник научных статей Всероссийской научно-практической конференции / УдГУ, Ижевск, 2005. – С. 78-81 (0,25 п.л.)
13. Кошкина С.Н. Развитие торговли и трудовой мобильности занятых в данной отрасли // Развитие персонала как необходимое условие экономической и социальной стабильности в регионе: Материалы межрегиональной научно-практической конференции / Омск, 2005. – С. 227-231 (0,3 п.л.)
14. Кошкина С.Н. Трудовая мобильность в торговле в новых социально-экономических условиях // Сибирский торгово-экономический журнал, 2005. – №1. – С. 47-51 (0,5 п.л.)
15. Кошкина С.Н. Методические вопросы исследования трудовой мобильности работающих в торговле // Сибирский торгово-экономический журнал, Выпуск № 2, 2006. – С. 89-91 (0,35 п.л.)
16. Кошкина С.Н. Изменение внешних условий трудовой мобильности занятых в торговле в период с начала 1990-х годов // Социально-экономические проблемы формирования трудовых отношений: Материалы междунар. науч.-практ. конф. / Отв. ред. В.Ф. Потуданская. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2007. – С. 101-107 (4 п.л.)
17. Кошкина С.Н. Уровни регулирования занятости и трудовой мобильности в торговле // V Омские торгово-экономические чтения: Материалы междунар. науч.-практ. конф.–Омск: Издатель ИП Васильев В.В, 2007.–С.303-306 (0,6п.л.)
18. Некоторые аспекты продвижения товаров отечественного производства: значение профессионализма и квалификации занятых в российской розничной торговле // 13-е Апрельские экономические чтения: Материалы междунар. науч.-практ. конф. – Омск: Изд-во ОмГУ, 2008. – С. 106-111 (0,35 п.л.)