

***Жилина М. В., Мананникова Е. Ю., Самкова Э. Р.**

Донбасский государственный технический университет

**E-mail: marina.zhilina.73@mail.ru*

ГИБКОСТЬ РЫНКА ТРУДА КАК ФАКТОР ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА

В статье выявлены определяющие факторы обеспечения гибкости регионального рынка труда: мобильность рабочей силы и ее формы, дана характеристика рабочей консервативности и трудовой мобильности, установлены противоречия между общественными и личными интересами участников регионального рынка труда. Предложена структура регионального рынка труда как механизма, призванного обеспечивать вовлечение трудовых ресурсов в общественное производство.

Ключевые слова: *региональный рынок труда, рынок труда, рабочая сила, гибкость регионального рынка труда, трудовая мобильность.*

Проблема и её связь с научными и практическими задачами. В настоящее время возрастает значимость научных исследований состояния и изменения рынка труда в региональном срезе, вызванных потребностями реализации государственной политики занятости и социальной защиты населения. Особенного внимания требует выявление региональных отличий на рынке труда, поскольку экономическая активность и трудовая деятельность населения в регионах влияют на темпы экономического роста и социальную мобильность в стране [1]. Полученные в результате проведения таких научных исследований знания становятся серьезным подспорьем в определении перспектив функционирования регионального рынка труда.

Как и любой другой рынок, региональный рынок труда может характеризоваться соответствующей структурой. Если сделать допущение, что национальный и региональный рынки труда соотносятся между собой как общее и единичное одного и того же явления, то по отношению к структуризации регионального рынка будут действовать те же признаки, что и по отношению к структуризации национального рынка труда. В этом случае особого внимания заслуживают исследования регионального рынка труда как особого ме-

ханизма, призванного обеспечивать вовлечение трудовых ресурсов в общественное производство.

Как и национальный, региональный рынок труда может быть структурирован на совокупный и текущий. Основной характеристикой совокупного регионального рынка труда является то обстоятельство, что он представляет собой механизм согласования интересов работодателей и наемных работников при посредничестве государства. При этом главными элементами этого механизма являются: «совокупный спрос как синоним общей потребности экономики области в наемной силе и совокупное предложение, охватывающее всю рабочую силу из числа экономически активного населения» [2]. Поэтому можно сказать о том, что текущий региональный рынок труда может рассматриваться как определённая часть совокупного регионального рынка, не вошедшая в удовлетворённый спрос на труд. Для характеристики совокупного регионального рынка труда может использоваться его емкость, определяемая как «максимально возможные объёмы реализации потребностей незанятого населения (постоянно и временно проживающего) в местах приложения труда с учетом их предложения, исходя из конкретных условий пространства и времени» [3].

Постановка задачи. *Целью* статьи является исследование определения совокупного предложения, как аналог общей потребности экономики региона в наемной рабочей силе.

Для достижения цели исследования обозначены следующие *задачи*:

- выявить природу и структуру занятости населения, состояние незанятого и безработного населения;

- определить роль отдельных категорий населения (мужского и женского, городского и сельского, по видам экономической деятельности) в производстве регионального валового продукта.

Основная функция совокупного регионального рынка заключается в обеспечении через сферу обращения, распределение рабочей силы в хозяйственном комплексе региона между видами экономической деятельности.

Методика исследования. В процессе исследования использовалась методика оценки эффективности функционирования регионального рынка труда, учитывающая влияние и воздействие отдельных факторов гибкости рынка труда на состояние регионального рынка труда. Текущий региональный рынок труда, являясь частью совокупного регионального рынка труда, формируется за счет имеющихся вакансий на предприятиях и организациях и численности населения, занятого поиском места для трудоустройства. Структуризация текущего регионального рынка труда на открытый и скрытый секторы позволяет отслеживать основные тенденции в перемещении свободной рабочей силы и заполнении имеющихся вакансий по отдельным видам экономической деятельности.

Изложение материала. Среди отечественных специалистов существует понимание того, что «открытый региональный рынок труда состоит из всего экономически активного населения данного региона, фактически ищущего работу и нуждающегося в профессиональной подготовке и переподготовке, а также всех вакантных

мест, имеющихся во всех секторах экономики региона» [4]. Открытый региональный рынок труда имеет, как правило, официальную (организованную) и неофициальную (по преимуществу стихийную) части. Такое деление открытого регионального рынка труда позволяет устанавливать функциональную нагрузку на процессы общественного производства, которую оказывают трудовые ресурсы в зависимости от характера (способов и форм) вовлечения их в экономику области. Исследование особенностей состояния открытого регионального рынка труда в настоящее время значительно актуализируется и становится весьма злободневным.

В то же время в странах дальнего зарубежья (например, Японии) открытым рынком труда принято считать «своеобразный анклав рабочей силы «второго сорта», которой уготовано периферийное положение» [5]. В этом сегменте рынка труда рабочая сила имеет относительную свободу перемещения и находится под постоянным влиянием пресса потери рабочего места. Такие различия в толковании отдельных терминов вызваны в первую очередь историческими традициями, менталитетом нации и др.

Под скрытым региональным рынком труда понимается численность работников, формально занятых в хозяйственном комплексе региона, но в силу сокращения или отсутствия объемов производства или изменения его структуры не работающих полный рабочий день или находящихся в бесплатных отпусках (по инициативе администрации) [4]. Изменение структуры экономики регионов, происходящее под влиянием трансформационных процессов, приводит к тому, что изменяется и структура занятости. Отслеживание этих процессов, а также установление взаимосвязей между ними становится важным направлением в проведении научных исследований условий функционирования регионального рынка труда. Равно как и совокупный региональный рынок труда, его текущая часть также делится на открытый и скрытый рынки.

В той же Японии под закрытым рынком труда принято понимать часть рынка труда, на которой мобильность (территориальная, квалификационная, служебная и проч.) трудовых ресурсов осуществляется в пределах системы управления отдельной фирмы, что позволяет японским крупным фирмам образовывать условно единый закрытый рынок труда [4]. В таком разномыслии терминов, собственно, и проявляется специфика страны как в понимании, так и в применении определенного терминологического аппарата.

Ввиду того, что структура регионального рынка труда не отличается постоянством, а непрерывно видоизменяется под влиянием различных факторов, особое значение приобретает его так называемая гибкость. Гибкость регионального рынка труда проявляется в том, что он непрерывно реагирует на определенные сигналы (поступающие как со стороны наемной рабочей силы или работодателей, так и со стороны государства) и приобретает в результате ответных реакций новую структуру. Считается, что чрезвычайная гибкость регионального рынка труда обеспечивается не столько за счет сокращения численности занятых или перелива капитала и занятых между различными рынками, сколько за счет гибкости в оплате труда, продолжительности и интенсивности занятости, снижения реальной заработной платы при систематических задержках ее выплат, скрытой оплаты труда, расширения вынужденной неполной и вторичной занятости, высокой текучести кадров [5].

Особенностью современного регионального рынка труда является его флексибилизация, т. е. повышение гибкости. Причем неважно, за счет каких процессов это происходит: то ли за счет оборота рабочей силы, то ли за счет ее мобильности (миграции), то ли за счет использования гибких методов организации (неполного рабочего дня) и оплаты труда (индивидуальных тарифных ставок). Трудовая миграция и текучесть рабочих кадров служат характери-

стикой гибкости регионального рынка труда. В современных условиях флексибилизация (повышение гибкости) становится своего рода «брендом» (визитной картой) рынка труда, что не может не настораживать специалистов в организации социально-трудовых отношений на всех уровнях государственного управления, в том числе и на региональном уровне [6]. Повышение гибкости регионального рынка труда чревато полной его разбалансированностью и возникновением деструктивных процессов, последствиями которых может стать полное его разрушение. Поэтому нужны соответствующие усилия, направленные не только на регулирование флексибилизации регионального рынка труда, но и на обеспечение его устойчивости.

Таким образом, чрезмерная гибкость регионального рынка труда является свидетельством того, что она выступает своеобразным проявлением наличия экономического механизма, обеспечивающим согласование интересов наемных работников, работодателей и государственных институтов в процессе осуществления ими социально-трудовых отношений.

Исследователи по-разному предлагают определять эту способность регионального рынка труда. Так, существует мнение, что гибкость труда можно определять с помощью индекса законодательной защиты занятости, показателей стоимости и эффективности мер активной и пассивной политики на рынке труда, а также влияния системы налогообложения на стоимость труда. Тем самым может определяться оценка того, насколько оперативно будет реагировать региональный рынок труда в первую очередь на изменения институциональных условий своего функционирования.

Одним из определяющих факторов обеспечения гибкости регионального рынка труда выступает трудовая мобильность рабочей силы. Основу трудовой мобильности составляет единичный процесс перемещения рабочей силы (работника) с целью продуктивного применения собственных тру-

довых навыков и умений и соответствующей оплаты результатов труда.

На сегодня существует мнение, что основными формами трудовой мобильности выступают: экономическая, территориальная, отраслевая внутрифирменная и профессиональная. Присутствие указанных форм трудовой мобильности на региональном рынке труда может наблюдаться как в отдельном случае, так и в сочетании друг с другом. Причинами трудового перемещения работника с одного рабочего места на другое могут выступать как личные, так и независящие от него обстоятельства. Но определяющим обстоятельством смены места работы, как справедливо замечал еще А. Смит, является собственный интерес каждого человека, который заставляет его искать выгодное занятие и избегать невыгодного [2]. Поэтому исследование причин, динамики и последствий влияния трудовой мобильности на эффективность использования трудового потенциала региона представляет собой одно из важнейших направлений повышения конкурентоспособности экономики региона.

Объективной альтернативой трудовой мобильности служит рабочая консервативность относительно перемены мест работы. Такая консервативность обеспечивается не только закреплением рабочей силы на конкретном предприятии или организации, но и формирует предпосылки к снижению гибкости регионального рынка труда, к повышению качества рабочей силы, к сокращению численности безработных. При этом установлено, что с возрастом трудовая мобильность снижается, а продолжительность работы на одном месте увеличивается. В то время как повышение трудовой мобильности рабочей силы на региональном рынке труда сопровождается обострением конкурентной борьбы среди наемных работников. Рабочая консервативность и трудовая мобильность представляют собой тезис и антитезис (альтернативы) общественных отношений на рынке труда: если повышается одна из них, то другая обязательно снижается.

Если для общества гибкость регионального рынка труда ассоциируется с его (рынка) способностями оперативно реагировать на внешние и внутренние проявления несбалансированности спроса и предложения рабочей силы, то для работника гибкость рынка труда, проявляющаяся в создании временных, неполных и неформальных рабочих мест, ассоциируется прежде всего с отсутствием социальной защиты и перспектив карьерного роста, а также с низкой оплатой труда.

Нетрудно заметить, что в данном случае наблюдается определенное противоречие между общественными и личными интересами участников регионального рынка труда. Преодоление таких противоречий возможно лишь на основе поиска наиболее приемлемых форм трудовой занятости, которые бы способствовали и своевременному реагированию регионального рынка труда на вызовы, и закреплению рабочей силы в сфере общественного производства на достаточно продолжительное время.

Другим фактором уменьшения гибкости регионального рынка труда является самозанятость населения. Самозанятыми являются лица, которые обеспечивают себя работой самостоятельно, на свои собственные средства и риск [3]. Самозанятость выступает одним из видов нестандартной занятости и возникает в условиях, когда отсутствует значительный спрос на рабочую силу, но существует определенная потребность в получении отдельных видов услуг или выполнении таких работ, которые не могут оказываться или выполняться существующими в экономике области структурами. Самозанятые сами отвечают за организацию производства и экономические итоги своей работы, принимают все производственные решения [2].

Следовательно, гибкость регионального рынка труда не может однозначно толковаться как положительный или как отрицательный фактор функционирования регионального рынка труда, так как в зависимости от конкретной ситуации, которая нужда-

ется в исследовании соответствующих условий, будет представляться в одном случае со знаком плюс, а в другом — со знаком минус. Что предъявляет определенные требования к проведению, например, анализа результатов функционирования регионального рынка труда или причин и последствий высокого уровня безработицы и т. д.

Определяющим обстоятельством, влияющим на гибкость регионального рынка труда, выступает официальная трудовая занятость населения в экономически активном возрасте. Под трудовой занятостью населения понимается физическая и умственная деятельность граждан трудоспособного возраста, которая осуществляется на пользу общества и приносит трудовой доход в виде заработной платы или в другой форме, предусмотренной действующим законодательством.

Одним из результатов функционирования регионального рынка труда выступает структура занятости населения, проживающего на данной территории. Главным объективным фактором, влияющим на структуру занятости и на функционирование регионального рынка труда, выступает трансформация роли и значение сложившихся ранее и появившихся в последние годы рыночных институтов, начиная с государства и заканчивая отдельными работниками, а также перемены в отраслевой структуре экономики региона. Исследование изменившихся условий поведения на региональном рынке труда наемных работников и работодателей становится основным направлением, призванным отслеживать возможности обеспечения от-

носительного баланса интересов участников общественного производства. Достигаться это может посредством исследования конъюнктуры регионального рынка труда, которая складывается по состоянию на определенную дату.

Выводы и направление дальнейших исследований. На основании вышеизложенного можно сказать, что исследование регионального рынка труда как экономического явления или процесса позволяет утверждать, что та ситуация, которая сложилась на сегодняшний день в области знания данного феномена, требует дополнительных исследований, направленных на расширение и углубление соответствующего познания со стороны отдельных особенностей регионального рынка труда и, в первую очередь, со стороны проявления особенностей функционирования его как некоторого механизма.

Чрезмерная гибкость регионального рынка труда вызвана наличием как мобильности рабочей силы (которая проявляется через механизм миграции), так и текучести рабочих кадров (которая проявляется в чрезмерно высоких темпах приема-увольнения). Флексибилизация регионального рынка труда провоцирует разрушительные процессы при воспроизводстве рабочей силы и заставляет искать действенные меры, которые позволяли бы уравнивать в его рамках спрос и предложение рабочей силы. Разбалансированность регионального рынка труда чревата тяжелыми последствиями для экономики региона, включая симптомы появления депрессивного состояния.

Список источников

1. Кучмаева О. В. Экономика и социология труда: учебник и практикум для вузов / под общ. ред. О. В. Кучмаевой. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Юрайт, 2024. 476 с.
2. Смит А. Исследования о природе и причинах богатства народов. М. : Соцэкгиз, 1962. 684 с.
3. Жуплей И. В. Экономика труда : учеб. пособие для обучающихся по направлению подготовки 38.03.01 Экономика. 2-е изд. Уссурийск : ФГБОУ ВО «Приморская ГСХА», 2021. 107 с.
4. Симонова М. В. Экономика труда: учебник для вузов / под общ. ред. М. В. Симоновой. М. : Юрайт, 2025. 259 с. (Высшее образование). URL: <https://urait.ru/index.php/bcode/563652> (дата обращения: 29.05.2025).

РЕГИОНАЛЬНАЯ И ОТРАСЛЕВАЯ ЭКОНОМИКА

5. Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г. Экономика труда : учебник и практикум для вузов. 3-е изд., перераб. и доп. М. : Юрайт, 2023. 387 с. (Высшее образование). URL: <https://urait.ru/bcode/510823> (дата обращения: 29.05.2025).

6. Алиев И. М., Горелов Н. А., Ильина Л. О. Экономика труда: учебник и практикум для вузов. 5-е изд., перераб. и доп. М. : Юрайт, 2024. 521 с. (Высшее образование). URL: <https://urait.ru/bcode/542523> (дата обращения: 29.05.2025).

© Жилина М. В., Мананникова Е. Ю., Самкова Э. Р., 2025

**Рекомендована к печати д.э.н., проф. каф. финансов и бухгалтерского учёта ДонГТУ
Гришко Н. В.,
руководителем отдела стратегического развития и управления проектами
ЛГАУ имени К. Е. Ворошилова, к.э.н. Кунченко А. В.**

Статья поступила в редакцию 06.06.2025.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Жилина Марина Владимировна, канд. экон. наук, доцент каф. экономики и управления
Донбасский государственный технический университет,
г. Алчевск, Россия, e-mail: marina.zhilina.73@mail.ru

Мананникова Елена Юрьевна, канд. экон. наук, доцент каф. экономики и управления
Донбасский государственный технический университет,
г. Алчевск, Россия

Самкова Элла Рафаиловна, канд. техн. наук, доцент каф. экономики и управления
Донбасский государственный технический университет,
г. Алчевск, Россия

***Zhilina M. V., Manannikova E. Y., Samkova E. R.** (Donbass State Technical University, Alchevsk, Russia, *e-mail: marina.zhilina.73@mail.ru)

FLEXIBILITY OF THE LABOR MARKET AS A FUNCTIONING FACTOR IN THE REGIONAL LABOR MARKET

The article identifies the defining factors that ensure the flexibility of the regional labor market: the mobility of workforce and its forms, provides a description of job conservatism and labor mobility, and establishes the contradictions between the public and personal interests of participants in the regional labor market. A structure for the regional labor market is proposed as a mechanism designed to ensure the engagement of labor resources in social production.

Key words: regional labor market, labor market, workforce, flexibility of the regional labor market, labor mobility.

References

1. Kuchmaeva O. V. Economics and sociology of labor: a textbook and workshop for universities [Ekonomika i sociologiya truda: uchebnik i praktikum dlya vuzov]. Endorsed by Kuchmaeva O. V. 2 ed., repr. and add. M. : Yurajt. 2024. 476 p.

2. Smit A. Studies on the nature and causes of wealth of peoples [Issledovaniya o prirode i prichinah bogatstva narodov]. M. : Socekgiz. 1962. 684 p.

3. Zhuplei I. V. Economics of labor: study aid for trainees in the direction of training 38.03.01 Economy. 2 ed. [Ekonomika truda: ucheb. posobie dlya obuchayushchihsya po napravleniyu podgotovki 38.03.01 Ekonomika. 2 izd.]. Ussuriisk : FSBEI HE "Primorsky State Agrarian-Technological University". 2021. 107 p.

РЕГИОНАЛЬНАЯ И ОТРАСЛЕВАЯ ЭКОНОМИКА

4. Simonova M. V. *Labor economics: a textbook for universities [Ekonomika truda: uchebnik dlya vuzov]*. Endorsed by Simonova M. V. M. : Yurajt. 2025. 259 p. URL: <https://urait.ru/index.php/bcode/563652> (date of treatment: 29.05.2025).

5. Odegov Yu. G., Rudenko G. G. *Labor economics : a textbook and workshop for universities [Ekonomika truda: uchebnik i praktikum dlya vuzov]*. 3 ed., repr. and add. M. : Yurajt. 2023. 387 p. URL: <https://urait.ru/bcode/510823> (date of treatment: 29.05.2025).

6. Aliev I. M., Gorelov N. A., Il'ina L. O. *Labor economics: a textbook and workshop for universities [Ekonomika truda: uchebnik i praktikum dlya vuzov]*. 5 ed. repr. and add. M. : Yurajt. 2024. 521 p. URL: <https://urait.ru/bcode/542523> (date of treatment: 29.05.2025).

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Zhilina Marina Vladimirovna, PhD in Economics, Assistant Professor of the Department of Economy and Management

Donbass State Technical University,

Alchevsk, Russia, e-mail: marina.zhilina.73@mail.ru

Manannikova Elena Yurievna, PhD in Economics, Assistant Professor of the Department of Economy and Management

Donbass State Technical University,

Alchevsk, Russia

Samkova Ella Rafailovna, PhD in Economics, Assistant Professor of the Department of Economy and Management

Donbass State Technical University,

Alchevsk, Russia