

Министерство образования Республики Беларусь

Учреждение образования
«Витебский государственный технологический университет»

ББК 65.24(4Бел)

ДК 331.5(476)

госрегистрации 20113947

тв. №



ОТЧЕТ

о научно исследовательской работе

РАЗРАБОТКА ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИХ ОСНОВ ФОРМИРОВАНИЯ И МЕХАНИЗМОВ РЕГУЛИРОВАНИЯ ГИБКОСТИ РЫНКА ТРУДА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

в рамках Государственной программы научных исследований на 2011-2015 г.г.

16. «История, культура, общество, государство»

(заключительный)

2011-Г/Б-393

зачальник НИЧ

 07.12.2015

подпись, дата

С.А. Беликов

учный руководитель
профессор, д.э.н.

 07.12.2015

подпись, дата

Е.В. Ванкевич

омоконтролер

 07.12.2015

подпись, дата

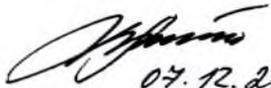
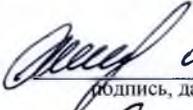
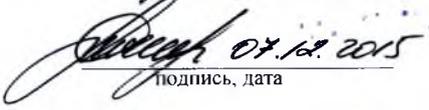
Т.А. Данилевич

Библиотека ВГТУ



Витебск 2015

СПИСОК ИСПОЛНИТЕЛЕЙ

| | | |
|--|--|---|
| научный руководитель, профессор, д.э.н., г.н.с. |  07.12.2015 подпись, дата | Е.В. Ванкевич (введение; раздел 1-6, заключение) |
| исполнители темы: профессор, д.э.н., в.н.с. |  09.12.2015 подпись, дата | А.П. Морова (п.1.1, 1.2, 1.3, 3.1, 5.1, 5.2) |
| профессор, д.э.н., в.н.с. |  7.11.2015 подпись, дата | Н.В. Маковская (п. 1.3, 5.5, 6.1, 6.2, 6.5) |
| асистент, к.э.н., с.н.с. |  07.12.2015 подпись, дата | Е.Н. Коробова (раздел 5) |
| систент, м.э.н., н.с. |  07.12.2015 подпись, дата | О.В. Зайцева (раздел 4) |
| спирант, н.с. |  7.12.2015 подпись, дата | Е.И. Галешова (п. 3.4, 6.6) |
| регистрант, м.н.с. |  07.12.2015 подпись, дата | А.В. Шарapkova (п.6.7, 6.8, 6.9, 6.10) |
| моконтролер, м.н.с. |  07.12.2015 подпись, дата | Т.А. Данилевич |



РЕФЕРАТ

Отчет 377 с., 39 рис., 108 табл., 215 источников.

РЫНОК ТРУДА, ГИБКОСТЬ РЫНКА ТРУДА, ФЛЕКСИБИЛИЗАЦИЯ, ЭФФЕКТИВНОСТЬ ЗАНЯТОСТИ.

Объектом исследования является развитие рынка труда в Республике Беларусь.

Целью работы является разработка теоретико-методологических основ формирования и механизмов управления гибкостью рынка труда Республики Беларусь, совершенствование методических инструментов управления гибкостью рынка труда на макро- и микроуровнях.

Результаты работы: Разработаны теоретико-методологические основы формирования гибкости рынка труда, сочетающие отказ от неоклассической абсолютизации гибкости рынка труда, препарирование микро-уровня рынка труда, положения неинституционального синтеза учет транзакционных издержек на рынке труда, его асимметрии и неоднородности рабочей силы (рабочих мест) и поисковой методологии рынка труда. Классифицированы виды гибкости рынка труда в зависимости от гибкости элемента рынка труда, в соответствии с чем выделены: гибкость ресурсов труда, цены труда, функциональная гибкость рабочей силы, институциональная гибкость рынка труда. Сформулированы предпосылки и факторы, обуславливающие необходимость повышения гибкости рынка труда в современных условиях (структурные изменения в экономике, кризисы, необходимость повышения эффективности занятости на микро-уровне, др.), выделены условия для повышения гибкости рынка труда (сегментация персонала, формирование мобильности персонала в территориальном и функциональном направлениях). Проведена оценка уровней гибкости рынка труда на макро- и микроуровнях. Установлено и эмпирически доказано повышение гибкости рынка труда в современных условиях, развитие нестандартных форм занятости. Выявлены оперативные зависимости для регулирования гибкости рынка труда. Определены показатели мониторинга гибкости рынка труда и способы их отражения в социальной отчетности организаций. Установлены механизмы эффективной подстройки рынка труда к структурным изменениям экономики. Разработаны инструменты управления гибкостью рынка труда на макро- и микроуровнях и их методическое обеспечение.

По результатам НИР за 2011-2015 годы опубликовано: 5 монографий, 126 статей и материалов конференций, 22 тезиса докладов на отечественных и международных конференциях. Результаты НИР внедрены членами авторского коллектива в работу органов государственного управления Республики Беларусь, в производство и в образовательный процесс.

Разработанные инструменты могут быть использованы для повышения эффективности занятости в Республике Беларусь на макро- и микроуровнях, совершенствования образовательного процесса в учреждениях, обеспечивающих получение высшего образования и дополнительного образования взрослых.

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|----|
| Оценки | 7 |
| ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ГИБКОСТИ РЫНКА ТРУДА | 9 |
| Содержание гибкости рынка труда | 9 |
| Гибкость рынка труда в различных методологических подходах | 13 |
| Теория сегментации рынка труда на микроуровне как методологическое обоснование его гибкости | 17 |
| 4 Классификация видов гибкости рынка труда | 21 |
| 4.1 Систематизация теоретических подходов к классификации видов гибкости рынка труда и показателей их оценки | 21 |
| 4.2 Гибкость ресурсов труда (занятости) | 26 |
| 4.3 Гибкость цены труда (ценовая гибкость рынка труда) | 36 |
| 4.4 Гибкость рабочей силы | 45 |
| 4.5 Институциональная гибкость рынка труда | 50 |
| ПОВЫШЕНИЕ ГИБКОСТИ РЫНКА ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ: | |
| СОДЕРЖАНИЕ И ПОСЛЕДСТВИЯ | 63 |
| 1 Концепция флексибилизации рынка труда. Флексибилизация рынка труда и концепция Достойного труда | 63 |
| 2 Факторы флексибилизации рынка труда | 64 |
| 2.1 Формирование инновационной экономики. Структурные изменения экономики | 65 |
| 2.2 Гибкость рынка труда как способ обеспечения эффективности занятости на микроуровне | 70 |
| 2.3 Гибкость рынка труда как способ смягчения кризисных явлений в его развитии | 73 |
| Границы флексибилизации рынка труда | 76 |
| 1 Концепция flexicurity как теоретическое обоснование границ флексибилизации рынка труда | 76 |
| 2 Прекаризация занятости | 79 |
| ОЦЕНКА ГИБКОСТИ РЫНКА ТРУДА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ. СВЯЗЬ ГИБКОСТИ РЫНКА ТРУДА С ЕГО ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ | 81 |
| Оценки гибкости элементов рынка труда Республики Беларусь | 81 |

| | |
|--|-----|
| Управления флексибилизации рынка труда Республики Беларусь | 101 |
| Зависимость между повышением гибкости рынка труда и его эффективностью на различных сегментах | 107 |
| Выявление кадровых проблем организаций и оценка потенциала кадровых служб | 118 |
| РАЗВИТИЕ И ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ. МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К КЛАССИФИКАЦИИ НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ И ОЦЕНКЕ ИХ ПОТЕНЦИАЛА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ | |
| Нестандартизация занятости как свойство современной экономики | 137 |
| Сущность и классификация нестандартных форм занятости | 139 |
| Масштабы, динамика и регулирование нестандартных форм занятости в странах с развитой рыночной экономикой | 146 |
| Нестандартные формы занятости на рынке труда Беларуси: методический подход к оценке потенциала | 153 |
| МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ ГИБКОСТЬЮ РЫНКА ТРУДА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ НА МАКРОУРОВНЕ | |
| Реализация концепции Достойного труда в Республике Беларусь | 161 |
| Обновление принципов концепции flexicurity | 164 |
| Связь гибкости рынка труда с его эффективностью | 165 |
| Направления обновления политики занятости в Республике Беларусь | 173 |
| Основные направления деятельности государственных служб занятости для обеспечения гибкости рынка труда | 176 |
| Направления оценки эффективности программ содействия занятости | 181 |
| Методический подход к расчету лизинговых платежей при осуществлении лизинга персонала | 193 |
| Методический подход к мониторингу гибкости рынка труда | 200 |
| НАПРАВЛЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ГИБКОГО РЫНКА ТРУДА НА МАКРОУРОВНЕ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ И ИХ МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ | |
| Проблемы анализа и обеспечения эффективности занятости персонала на макроуровне | 207 |
| Методические рекомендации по анализу эффективности занятости и мониторингу | 207 |

| | |
|---|-----|
| внутреннего рынка труда организации | 220 |
| 6.3 Предложения по предупреждению массовых высвобождений за счет использования гибких форм занятости и внутрифирменной мобильности | 237 |
| 6.4 Практические рекомендации для кадровых служб при сокращении/ оптимизации персонала за счет управления гибкостью рынка труда на микроуровне | 242 |
| 6.5 Методические рекомендации для работы кадровых служб организаций по использованию гибких форм занятости на микроуровне | 247 |
| 6.6 Методические рекомендации по оценке кадровых рисков организации и разработке мероприятий по их снижению | 257 |
| 6.7 Формирование организационно-экономического механизма обеспечения социальной эффективности занятости на микро-уровне | 274 |
| 6.8 Методический подход к анализу социальной эффективности занятости в организации | 279 |
| 6.9 Методические рекомендации по дифференциации социального пакета в организации на основе перегруппировки затрат на персонал и сегментации персонала | 284 |
| 6.10 Методические рекомендации по внедрению социальной отчетности в организации | 307 |
| Заключение | 333 |
| Список использованных источников | 345 |
| Приложение А Список публикаций по теме исследования | 361 |