

УДК 331.5.024.5

Алавердов А. Р., д. э. н., профессор, зав. кафедрой
Управления человеческими ресурсами МФПА

РЫНОК ТРУДА В СФЕРЕ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА: ОСОБЕННОСТИ И ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ

Предметной областью статьи выступает сегмент отечественного рынка труда, обслуживающий потребности малого предпринимательства. Объектами рассмотрения автором выступают: макроэкономические функции, выполняемые субъектами малого предпринимательства на рынке труда; особенности функционирования данного сегмента рынка, включая механизмы его централизованного и децентрализованного регулирования; история становления и развития этого сегмента рынка труда в современной России.

Статья предназначена для ученых и специалистов в области организации трудовых отношений в условиях транзитивной экономики, а также предпринимателей, профессионально интересующихся проблемой повышения эффективности кадровой работы на своих предприятиях.

Функционирование любой крупной группы работодателей на рынке труда имеет свои особенности. Они характерны для деятельности государственного аппарата, военизированных структур, частных и государственных корпораций, даже физических лиц, в частном порядке использующих наемный труд. Рассматриваемая в статье сфера предпринимательства не является исключением. Обзор соответствующих особенностей проводится в ней в режиме сопоставления зарубежного и отечественного опыта.

Первым объектом обзора выступают **МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИЕ ФУНКЦИИ**, выполняемые малым предпринимательством в процессе работы его субъектов на рынке труда.

Во-первых, в подавляющем большинстве стран малые предприятия являются *крупнейшей категорией работодателей, обеспечи-*

вающих занятость основной части трудоспособного населения. Таким образом, высокие темпы развития малого предпринимательства способствует сокращению безработицы, со всеми вытекающими отсюда позитивными экономическими и социальными последствиями. Потенциал малых предприятий в исполнении рассматриваемой функции определяется в том числе и следующим экономическим фактором. Одна из характерных особенностей их деятельности на рынке труда состоит в том, что создание новых рабочих мест обходится намного дешевле, чем другим работодателям.

ПРИМЕР

Так, в крупном бизнесе США обустройство одного рабочего места сегодня стоит 100–150 тыс. долл., в малом бизнесе создание одного рабочего места обходится примерно в семь-восемь раз дешевле. Поэтому реализацию государственных и муниципальных программ по сниже-

нию уровня безработицы намного эффективней осуществлять через поддержку развития малого бизнеса.

В нашей стране малое предпринимательство занимает на рынке труда значительно более скромное место. Сегодня оно обеспечивает занятость менее чем 15% трудоспособного населения, в то время как за рубежом данный показатель колеблется от 65 до 85%. При этом создание новых рабочих мест стоит в отечественном малом предпринимательстве еще дешевле, чем в странах с исторически сформировавшейся рыночной экономикой. Это связано с принципиальным «разрывом» в среднем уровне заработной платы на однотипных предприятиях малого и крупного бизнеса. В странах ЕС или в США он нивелируется за счет высокого уровня показателя законодательно установленного минимума оплаты труда, у нас он составляет смехотворную, в сравнение с «западными» аналогами, сумму в 2300 рублей.

Во-вторых, на рынке труда малое предпринимательство выполняет значимую макроэкономическую функцию по *вовлечению в процесс общественного воспроизводства социальных групп населения*, которые испытывают затруднения при трудоустройстве на предприятия других сфер бизнеса. Примером таких групп с объективно ограниченным трудовым потенциалом являются школьники и студенты, пенсионеры и инвалиды, многодетные матери и матери-одиночки. Для большинства из них не приемлемы стандартные условия найма (полный рабочий день, фиксированный график отпусков, интенсивный физический или интеллектуальный труд). В условиях рыночной экономики это делает их непривлекательной группой трудовых ресурсов для большинства не только частных, но и государственных организаций. Субъекты малого предпринимательства часто не предъявляют столь жестких требований.

ПРИМЕР

Так, в семейных фирмах сферы торговли и общественного питания обычно задействован труд всех, хотя бы минимально трудоспособных членов семьи. Малые предприятия, работающие в сфере интеллектуальной деятельности, способны активно использовать сотрудников, работающих на дому (возможности которых резко расширились с появлением глобальных сетей компьютерных коммуникаций).

Учитывая, что в индустриально развитых странах непрерывно увеличивается доля пожилых людей и учащейся молодежи в общей численности трудоспособного населения, пропорционально возрастает и практическая значимость этой социальной функции малого предпринимательства.

В России рассматриваемая функция до настоящего времени не получила должной практической реализации в силу уже отмеченного ранее недостаточного количества малых предприятий вообще и семейных предприятий в частности.

В-третьих, малое предпринимательство является *основой формирования «среднего класса»*, что способствует смягчению социальной напряженности в обществе и демократизации рыночных отношений. В странах с исторически сложившейся рыночной экономикой рассматриваемая функция реализуется по двум направлениям: репродуцируя новых предпринимателей и создавая новые высокооплачиваемые рабочие места для наемных работников в лице менеджеров, специалистов, высококвалифицированных рабочих. В России малое предпринимательство вносит свой вклад в увеличение «среднего класса» лишь путем формирования класса собственников, но не высокооплачиваемых наемных работников. Эту функцию принимают на себя крупные предприятия, способные содержать высокооплачиваемых менеджеров и специалистов необходимого им профиля. На большинстве малых предприятий в сфере торговли и услуг, в реальном секторе экономики количество

рабочих мест, способных перевести замещающих их работников в состав «среднего класса», сведено к минимуму.

Далее рассмотрим ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ сегмента рынка труда, обслуживающего потребности малого предпринимательства. Как и на других сегментах рассматриваемого рынка, оно осуществляется по двум направлениям, первым из которых является *централизованное регулирование*. Принимая во внимание функции, выполняемые малым предпринимательством на рынке труда и в системе социально-экономических отношений общества в целом, его субъекты выделяются государством из числа всех прочих работодателей. В большинстве стран они являются объектом постоянной централизованной поддержки со стороны всех уровней власти — от федерального правительства до органов муниципального самоуправления. Она осуществляется по многим направлениям и в самых разнообразных формах, даже краткий обзор которых потребовал бы нескольких десятков страниц. Поэтому автор вынужден ограничиться рассмотрением только тех форм государственной поддержки, которые касаются деятельности малых предпринимателей именно в качестве работодателей.

Первым направлением является *финансовая поддержка государством процесса появления на рассматриваемом сегменте рынка труда новых работодателей*. Традиционной проблемой, с которой сталкивается любой начинающий предприниматель, является необходимость «стартового капитала». Он требуется даже в случае организации наименее затратного бизнеса, открытие небольшого кафе, хлебопекарни, ремесленной мастерской. Очень часто потенциальный предприниматель не располагает имуществом, пригодным для залога при получении кредита со стороны коммерческого банка, или надежными поручителями. В этом случае на помощь может прийти государство.

ПРИМЕР

Так, в последние два десятилетия в Германии на цели создания новых малых фирм ежегодно выделяется от 200 до 350 тыс. евро (до их введения, соответственно, марок). В Великобритании безработные, начинающие собственный бизнес, сохраняют пособия по безработице и получают от государства дополнительную еженедельную субсидию в сумме 40 фунтов стерлингов. В Дании право на получение 50% пособия по безработице сохраняется за начинающим предпринимателем на срок до 3,5 лет.

Не обсуждая вопроса об эффективности подобной поддержки, автор вынужден констатировать факт ее доступности только наиболее благополучным в экономическом отношении странам, в число которых Россия, увы, не входит.

Еще более распространенной *формой централизованной финансовой поддержки являются разнообразные налоговые льготы*, направленные либо на решение сформулированной выше задачи, либо на дополнительную мотивацию малых предпринимателей к созданию рабочих мест для социально незащищенных категорий граждан.

ПРИМЕЧАНИЕ

Подобные налоговые льготы существуют и в нашей стране, распространяясь не только на малые предприятия, но и на любых других субъектов хозяйствования. Так, льготы по налогу на прибыль получают предприятия, не менее 70% списочного состава работников которого представлено пенсионерами и инвалидами. Сколько малых предприятий в большинстве отраслей экономики могут реально воспользоваться подобной льготой, автор предлагает оценить читателю.

Малые предприятия могут рассчитывать и на такую форму поддержки, как *безвозмездная консалтинговая помощь со стороны государства*, в том числе по вопросам внутрифирменного регулирования трудовых отношений (т. е. управления персоналом). В отличие от корпоративных структур, предприятия малого бизнеса не могут позволить себе подобного рода самостоятельные инновационные разработки, равно как и рис-

ки, связанные с опытной апробацией их результатов. Более того, они не всегда в состоянии оплатить услуги профильных консалтинговых фирм. Поэтому соответствующую методическую поддержку малому предпринимательству должно оказывать именно государство. За рубежом она осуществляется по многим направлениям силами федеральных и региональных инстанций.

ПРИМЕР

Так, в Японии консультационной поддержкой занимается Институт мелкого бизнеса. В США эти функции выполняет сеть центров развития мелкого бизнеса, работающих под патронажем Ассоциации по развитию мелкого бизнеса. В большинстве стран Европы консультационные услуги малым предприятиям оказывают специализированные подразделения торгово-промышленных палат, частично финансируемых государством.

В нашей стране аналогичная поддержка оказывалась только в дореформенный период. Сегодня на консалтинговую помощь со стороны государства могут рассчитывать только принадлежащие ему предприятия.

Наконец, значительную помощь большинство государств оказывает малым предприятиям в решении такой актуальной для них проблемы, как *обучение предпринимателей*. За рубежом она осуществляется сегодня в режиме постоянно действующей системы образования, а также специальных целевых программ. Примером первого подхода может послужить деятельность японского Института мелкого бизнеса с семью региональными отделениями и существующего при нем научно-исследовательского центра. Ежегодно в этой системе проходят обучение свыше 10 тыс. человек из числа предпринимателей и инструкторов по управлению в мелком и среднем бизнесе. В Великобритании проблемой подготовки кадров для мелкого бизнеса занимается Комиссия по рабочей силе, в США — целая группа

федеральных ведомств, включая налоговое управление Министерства финансов. Примером второго подхода могут, в частности, служить действующая с 1983 г. в Великобритании программа «Молодые предприниматели», «Программа обучения работе» действующая с 1992 г. в Ирландии. Наконец, именно в США начали свою деятельность бизнес-инкубаторы и технопарки, оказывающие сегодня комплексные услуги, имеющие и чисто образовательную составляющую.

ПРИМЕЧАНИЕ

Основателем первого технопарка является Стэнфордский университет (США). С начала своей деятельности в конце 40-х — начале 50-х гг. прошлого века Стэнфордский парк стал местом коммерческой деятельности, источником которой служили результаты научных исследований талантливых ученых из университетских лабораторий. Многие из основанных в парке фирм превратились позднее в крупные многонациональные корпорации, например «Хьюлетт-Паккард» или «Вариан Ассошиэйтс».

В России первые бизнес-инкубаторы были созданы в 1994–1995 гг. при содействии государства в связи с осуществлением первой Федеральной программы поддержки малых и средних предприятий. С 1996 г. к этому процессу подключились и администрации многих регионов. В 1996 г. была учреждена Национальная ассоциация бизнес-инкубаторов, а годом позже начало свою деятельность некоммерческое партнерство «Национальное содружество бизнес-инкубаторов». Однако за редким исключением деятельность отечественных бизнес-инкубаторов и технопарков не предполагает комплексных образовательных услуг. В настоящее время они представлены краткосрочными бизнес-курсами и тренингами с использованием традиционных технологий обучения. Кроме того, на содействие со стороны государства могут рассчитывать только технопарки, ориентированные на создание только инновационно-ориентированных малых

предприятий (как, например, создаваемый сегодня технопарк при Институте ядерных исследований в г. Дубне). В других же областях подготовки малых предпринимателей российское государство активности не проявляет.

ПРИМЕР

Так, специалистами Московской финансово-промышленной академии был разработан инновационный проект по созданию первого в стране полноценного образовательно-технологического парка малых предприятий. Он принял участие в конкурсе инновационных образовательных проектов, проведенный в начале 2007 г. Министерством образования и науки РФ, однако сумел пройти только первый тур (как, впрочем, и все другие проекты участвовавших в нем негосударственных вузов).

В заключение обзора централизованной поддержки малых предприятий следует упомянуть о ее противоположенной стороне, когда вместо помощи государство создает разнообразные препятствия для развития малого бизнеса. Действуя из фискальных, популистских и иных соображений, федеральная власть, субъекты Федерации или органы муниципального самоуправления могут создать предпринимателям серьезные проблемы — от примитивной коррупции со стороны чиновников и правоохранительных органов до внесения неблагоприятных изменений в правовую базу. Особенностью реализации подобной «политики» в малом предпринимательстве является наименьшая степень защищенности его субъектов. В отличие от корпоративных структур, малые предприятия не имеют, как правило, мощного политического лобби в законодательных органах, равно как и собственной юридической службы. Автор не видит необходимости специально комментировать специфику реализации подобных угроз в России.

Свои особенности в малом предпринимательстве имеют и механизмы децентрализованного регулирования рынка труда. На рынке труда, обслуживающем потреб-

ности малого предпринимательства, проявление как базовых, так и специальных экономических законов — рыночной конкуренции, соответствия спроса и предложений, перемены труда и последовательного улучшения его условий, не имеет принципиальных особенностей. Однако на внутрифирменном рынке труда их действие связано с определенной спецификой.

Начнем с особенностей регулирующего воздействия *закона рыночной конкуренции*. Во-первых, малые предприятия почти никогда не сталкиваются с проблемой переманивания сотрудников на внутрифирменном уровне. Большинство из них просто не имеют внутренних структурных подразделения, в которых дублируются однотипные рабочие места. На более представительных по численности персонала малых предприятиях руководители подразделений постоянно взаимодействуют между собой, вынужденно устанавливая не только служебные, но и межличностные отношения. Рисковать ими ради улучшения кадрового состава своих подчиненных для них просто не целесообразно.

Во-вторых, на малых предприятиях в значительно меньшей степени проявляет себя внутрифирменная конкуренция между сотрудниками. Это связано с ограниченным количеством рабочих мест руководителей и специалистов. Прямая же конкуренция между представителями рабочих профессий для нашей страны никогда не была характерной.

Действие *закона перемены труда* на внутрифирменном рынке труда в малом предпринимательстве проявляет себя двояко. С одной стороны, ограниченный штат малого предприятия и, как правило, его узкая отраслевая специализация определяют худшие условия не только для вертикальных, но и для горизонтальных должностных перемещений. В крупных городах рассматриваемый здесь фактор обуславливает несколько больший, нежели в среднем и крупном бизнесе, показатель

текучести кадров. С другой стороны, незначительная численность подчиненных облегчает для руководителей среднего звена и самого малого предпринимателя возможность в процессе личного общения выявлять сотрудников, недовольных слишком продолжительным пребыванием на одном и том же рабочем месте. Это позволяет принимать профилактические меры в форме либо соответствующего должностного перемещения, либо заблаговременного подбора замены для сотрудника, готовящегося к инициативному увольнению.

Наконец, действие *закона последовательного улучшения условий труда* на отечественном малом предприятии в меньшей степени зависит от социальных ориентиров собственника. В нашей стране многие малые предприниматели объективно не в состоянии обеспечивать реализацию требований данного закона в силу неблагоприятных внешних условий ведения рынка труда рассматривается в двух следующих главах.

Во второй части статьи читателю предстоит познакомиться с краткой ИСТОРИЕЙ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА, обслуживающего потребности субъектов малого предпринимательства. Это целесообразно не только с позиции расширения его профессионального кругозора. Главной целью автора является познакомиться новое поколение российских предпринимателей с ошибками, которые уже были допущены их предшественниками-первопроходцами, тем самым уберечь от их повторения.

Исходную ситуацию в сфере трудовых отношений к началу рыночных преобразований целесообразно оценить по двум направлениям: во-первых, с позиции распределения предложения трудовых ресурсов по отраслям и сферам хозяйственной деятельности, а во-вторых, с позиции оценки их реальной полезности для потен-

циальных работодателей в лице появившихся в результате реформ субъектов малого предпринимательства.

Начнем с *диспропорций, сложившихся в отраслевом размещении трудовых ресурсов*, разделив их на две базовые группы. Первая группа включала в себя диспропорции, являющиеся таковыми лишь с позиции рыночной системы хозяйствования. К их числу относились:

- более высокий удельный вес трудовых ресурсов, прямо или косвенно обслуживающих потребности военно-промышленного комплекса (около 35% от общего их числа и не менее 60% занятых в сфере промышленного производства);
- аналогичная ситуация в распределении обслуживающих промышленность трудовых ресурсов в части пропорций между отраслями группы «А» (производство средств производства) и группы «Б» (производство предметов потребления);
- нерационально высокий удельный вес трудовых ресурсов, отвлеченных из сферы экономики в силовые структуры на временной (срочная служба) или постоянной основе (профессиональная служба);
- существенно меньший удельный вес трудовых ресурсов, занятых в непромышленном секторе экономики (20–25% против 55–60% в государствах с рыночной экономикой);
- аналогичные диспропорции на внутриотраслевом уровне (например, соотношение численности трудовых ресурсов в промышленном и жилищном строительстве как три к одному).

Вторая группа диспропорций признавалась таковыми и в период административно-командной экономики. К ним относились:

- «раздутый» штат государственного аппарата политического, отраслевого и территориального управления, в котором

по различным источникам было занято от 2,5 до 4 млн человек, т.е. почти 3% от общей численности трудовых ресурсов страны на начало 1990-х гг.;

- нерационально завышенная численность трудовых ресурсов, занятых в сфере научно-технической деятельности (например, только в сфере проектно-сметного дела было занято около 900 тысяч человек в сравнении с 60–70 тысячами в США);
- диспропорции между автоматизированным и ручным трудом во всех отраслях национальной экономики за исключением небольшой части «продвинутых» в этой области оборонных предприятий.

Указанные выше диспропорции уже на первом этапе рыночных преобразований привели к резкой активизации процесса межотраслевого движения трудовых ресурсов, а также к созданию рынка резервной рабочей силы, т.е. безработных. Это позволило быстро решить кадровые проблемы (по крайней мере количественного характера) появившихся на рынке новых работодателей, в том числе представителей малого предпринимательства.

Вторым объектом обзора выступают *потребительские характеристики трудовых ресурсов*, доставшихся отечественным работодателям в наследство от административно-командной экономики.

В первую группу автором отнесены работники, изначально не способные адаптироваться к условиям рыночной экономики в силу отсутствия у них даже минимально необходимых профессиональных и личностных компетенций. В дореформенный период они сохраняли рабочие места благодаря выраженному «социальному гуманизму», общей тенденции к «разбуханию» штатов или собственным способностям использовать «политическую конъюнктуру». К их числу можно отнести хронических алкоголиков, лиц с разнообразными отклонениями в психике, патологических бездельников и воров (называемых в те го-

ды почти ласково — «несунами»). В эту же категорию следует включить и «профессиональных общественников», за десятилетия работы в местных профсоюзных, партийных и комсомольских организациях уже забывших свою базовую специальность. Очевидно, что при наличии хотя бы минимальной конкуренции на рынке рабочей силы рассмотренный контингент оказался полностью непригодным для любых работодателей, прежде всего частных. Подавляющая часть представителей данной группы «работников» сегодня уже исчезла с рынка труда в силу причин глубоко демографического характера (выход на пенсию, ранняя смертность от алкоголизма и несчастных случаев, превращение в бомжей или профессиональных безработных).

Вторая группа объединила в себе трудовые ресурсы, также не представляющие какой-либо ценности для частных работодателей. В нее правомерно включить тех представителей так называемой советской интеллигенции, которые оказались психологически неготовыми принять «новые правила игры» в сфере трудовых отношений. Их реальные профессиональные компетенции, а главное трудовая активность, еще в дореформенный период не отличались высоким уровнем. В условиях административно-командной экономики они трудились в многочисленных конструкторских бюро, проектных и научно-исследовательских институтах, министерствах и ведомствах. Даже не занимая высоких должностей, миллионы таких дипломированных специалистов чувствовали себя вполне комфортабельно, поскольку диплом о высшем образовании (часто в сочетании с партийным билетом) фактически гарантировал не только занятость, но и приемлемый уровень жизни. Уже в первые годы реформ они оказались перед непростым выбором — сохранить прежнюю профессиональную специализацию при резком ухудшении условий найма или

начать свою трудовую биографию заново, пройдя через полную перекавалификацию. За редким исключением выбор делался в пользу второго варианта, часто прикрываясь соображениями идейно-политического характера (например, нежеланием работать на частного хозяина). Сегодня представители этой группы трудовых ресурсов, еще оставшиеся на рынке труда, по-прежнему работают на государство — либо в бюджетной сфере, либо в органах управления, составляя часть низового чиновничьего аппарата.

К *третьей группе* правомерно отнести другую, значительно меньшую часть работников интеллектуального и умственного труда, занятых в бюджетной сфере — фундаментальной науке, здравоохранении, образовании, военно-промышленном комплексе и составляющих элитную по своим качествам категорию их персонала. Обладая высочайшими профессиональными и личностными компетенциями, они были искренне преданны своей специальности и, к счастью для своих работодателей, равно как и для государства, отказалась менять ее. Естественно, что в странах с исторически сложившейся рыночной экономикой такие профессионалы сумели бы найти работу по имеющейся специальности, но уже в малом предпринимательстве. Так, они могли бы выступить в качестве учредителей или ведущих специалистов (младших партнеров) частных медицинских центров, гимназий и лицеев, инновационно-ориентированных промышленных предприятий и научно-внедренческих фирм. К сожалению, на рассматриваемом этапе развития отечественного рынка труда подобных возможностей у них просто не было. Непродуманная государственная политика в области поддержки малого предпринимательства, характерная для 1990-х гг., сделала выгодным лишь высокорентабельный и быстро окупаемый бизнес — торговлю, посредничество, бытовые услуги. Поэтому только

немногие представители данной группы высококвалифицированных работников нашли себя в негосударственном секторе экономики.

Четвертая группа объединила большинство имеющих к началу рыночных преобразований трудовых ресурсов. Ее представители — работники любых профессий и должностного уровня — не страдали «идеологическими комплексами» при выборе нового работодателя, поставив главной задачей обеспечение достойного уровня жизни для себя и своих семей. Однако их характерной особенностью было отсутствие такой личностной компетенции, как «предпринимательская предприимчивость». В результате они оказались неспособны проявить должную инициативу и готовность к риску, выступив в роли учредителей своего, пусть и малого бизнеса. Располагая приемлемым уровнем квалификационных и личностных качеств, они оказались востребованными практически всеми категориями как старых, так и новых работодателей, в том числе в сфере малого предпринимательства. Большинству из них пришлось предпринимательно пройти через систему профессиональной переподготовки, поставив «крест» на своих прошлых трудовых заслугах и привилегиях. Для своих нанимателей они стали ценным приобретением и, за редким исключением, добились успеха в качестве высокооплачиваемых наемных работников — представителей нижней части среднего класса. К сожалению, малые предприниматели оказались не в лучшем положении среди появившихся на рынке новых работодателей. В поиске нового места работы представители рассматриваемой здесь группы трудовых ресурсов ориентировались на наиболее стабильных и финансово благополучных нанимателей в лице крупных банков, страховых компаний, частных государственных сырьевых и промышленных корпораций

Наконец, *пятую группу* составили трудовые ресурсы, по своим личностным качествам оказавшиеся наиболее адаптируемыми к рыночным преобразованиям. Располагая главным качеством, необходимым для успешного предпринимателя, а именно предприимчивостью, они выступили в качестве учредителей сначала советских кооперативов, а в дальнейшем — полноценных малых предприятий.

ПРИМЕЧАНИЕ

Показательно, что наибольшего успеха добились представители таких противоположенных по характеру труда профессий, как профессиональные партийные руководители, офицеры спецслужб и ученые, специализирующиеся в области «точных наук» (логично было бы предположить приоритетный успех выходцев из торговли, сферы обслуживания, строительства и т.п.).

Вне зависимости от принадлежности к той или иной группе, отечественные трудовые ресурсы на момент начала формирования рынка труда обладали и некоторыми общими свойствами. Во-первых, отметим специфический трудовой менталитет россиян, который в силу своей исключительной важности для любого работодателя, заслуживает самостоятельного рассмотрения. Во-вторых, на становление и развитие рынка труда негативно повлияла недостаточная для новых условий степень мобильности россиян как носителей товара «рабочая сила». Наиболее очевидно она проявила себя в процессах:

- межотраслевого движения, что выразилось в ориентации на трудовую деятельность в рамках одной сферы профессиональной деятельности;
- внутриотраслевого движения, что выразилось в ориентации на сохранение отношений трудового найма с прежним работодателем, даже при очевидном ухудшении условий найма;
- межрегионального движения, что выразилось в ориентации на смену места

жительства лишь в случае крайне весомых оснований.

В заключение проведенного обзора исходной ситуации на момент начала рыночных преобразований автор рассматривает, на первый взгляд, абсолютно некорректный вопрос о существовании в условиях административно-командной экономики хотя бы *отдельных элементов трудовых отношений рыночного характера*. Для большинства ученых, специализирующихся в этой области, отрицательный ответ покажется очевидным. Реакция специалиста-практика может оказаться не столь категоричной. С одной стороны, рынка труда в тот период действительно существовать не могло. Трудовые отношения не регулировались государством, а жестко регламентировались во всех их аспектах, начиная от планирования процессов межотраслевого и межрегионального движения трудовых ресурсов, до нормирования трудозатрат и заработной платы. С другой стороны, несмотря на прямые законодательные запреты и ограничения, определенные «зародыши» рыночных механизмов регулирования трудовых отношений существовали и в дореформенный период.

Прежде всего, отметим официально отрицаемый в те времена факт, а именно *наличие «теневых» рынка труда*. Уже в 70-х гг. прошлого века на территории страны работали сотни подпольных мастерских, т.е. фактически малых предприятий, выпускающих дефицитные тогда товары народного потребления. Взаимоотношения владельцев таких предприятий с работниками осуществлялись, естественно, вне рамок централизованных требований, т.е. на чисто рыночной основе. Во многих республиках СССР (особенно в Закавказье, Средней Азии и Прибалтике) существовало большое число фактически *индивидуальных предпринимателей* — адвокатов, зубных врачей, владельцев ремонтных мастерских, маленьких кафе и столовых, рас-

положенных в частных домах. За некоторое вознаграждение представители местных органов власти «не замечали» их существования. Еще более распространенным проявлением рыночных трудовых отношений были бригады так называемых шабашников, объединяющие сотни тысяч сезонных рабочих, преимущественно занятых в частном и сельском строительстве. В отличие от «цеховиков» (как назывались в то время владельцы нелегального бизнеса) они функционировали практически легально, с негласного разрешения и даже при поддержке местных властей. По неофициальным оценкам такие *строительные артели*, коллектив которых годами оставался неизменным, выполняли до 40% объемов строительства объектов производственного назначения на селе и до 75% частных дач и сельских домов. Таким образом, можно констатировать, что еще задолго до начала реформ в России существовало малое и индивидуальное предпринимательство, следовательно, ограниченная возможность альтернативного трудоустройства.

Несмотря на гарантированную государством полную занятость населения, в небольших городах уже с 60-х гг. XX в. существовала *реальная конкуренция между работниками* за право работать на «престижных» предприятиях, например в оборонном комплексе. В сфере обслуживания, позволяющей рассчитывать на дополнительные материальные блага из «неформальных» источников, к началу 1980-х гг. повсеместно были установлены твердые негласные таксы за найм на соответствующую должность — от директора магазина до официанта. Последний пример можно рассматривать как «вывернутый наизнанку» механизм рыночных отношений, связанных с регулированием предложения дефицитных рабочих мест.

Наконец, как уже отмечалось ранее, реальное становление отечественного рынка труда началось почти на три года ранее официального провозглашения перехо-

да к рыночным преобразованиям. «Точкой отсчета» стало принятие в 1988 г. Закона о кооперации в СССР, легализовавшего появление негосударственных субъектов хозяйствования — *кооперативов как альтернативной группы работодателей*. Как уже отмечалось в предыдущих главах, именно эти кооперативы фактически стали первыми легитимными субъектами отечественного малого предпринимательства. Система трудовых отношений в большинстве кооперативов базировалась на чисто рыночной основе. Несмотря на официально равные права всех членов кооператива и якобы коллективный подход к распределению текущего заработка, в большинстве рассматриваемых здесь хозяйствующих субъектов всегда были один, максимум три хозяина. Остальные члены кооператива фактически имели статус наемных работников, лишенных доступа к управлению и получавших не «долю в фонде оплаты труда кооператива, установленную общим собранием его членов», а обычную заработную плату по различным схемам.

Официальное *начало становления отечественного рынка труда* датируется 1991 г., когда Верховный Совет РСФСР принял законы, разрешающие частную предпринимательскую деятельность. Поэтому *основной предпосылкой создания рассматриваемого нами рынка стало появление на нем частных работодателей*. В новых условиях их деятельность уже не управлялась, а лишь регулировалась и контролировалась государством. Соответственно, они получили возможность строить свои отношения с наемным персоналом, ориентируясь уже не многочисленные регламенты Госкомтруда СССР, а на законы рыночной экономики. Избавив читателя от развернутого описания хорошо известных ему событий, произошедших в отечественной экономике в первой половине 1990-х гг., сформулируем лишь самые важные изменения на еще формирующемся рынке труда.

Начнем с *изменений, проявившихся в деятельности работодателей*. Именно они фактически определили степень привлекательности субъектов малого предпринимательства как работодателей на рынке труда, т.е. уровень их конкурентоспособности в сравнении с другими группами покупателей товара рабочая сила. На рассматриваемом здесь этапе развития отечественного рынка труда представленных на нем работодателей можно было дифференцировать следующим образом.

В первую группу вошли предприятия и организации, чья продукция или услуги оказались полностью или частично невостребованными на рынке, либо из-за появления аналогичных импортных товаров, либо из-за отсутствия государственного заказа. В числе таких предприятий оказалось большинство предприятий реального сектора экономики и организаций бюджетной сферы. Часть из них в последствии оказались банкротами, реструктуризация которых продолжается до настоящего времени (например, АЗЛК в Москве или текстильные мануфактуры Ивановской и Владимирской областей). Другая часть была вынуждена сократить или отправить в бессрочный неоплачиваемый отпуск основную часть персонала, а также резко ухудшить условия содержания оставшихся сотрудников.

Для появившихся на рынке труда частных работодателей, в том числе малых, представители данной группы были не конкурентами, а прямыми донорами, поставщиками лучших по качеству трудовых ресурсов.

Во вторую группу также вошли старые предприятия, сумевшие адаптироваться к условиям рынка и изменившие свой организационно-правовой статус в результате приватизации. Основу этой группы работодателей составили предприятия нефтегазового комплекса, цветной металлургии, воздушного и речного транспорта, банковские и страховые структуры. Большинство

из них, несмотря на проведенные реформы менеджмента, так и не сумели внести в свою кадровую стратегию радикальные изменения, принципиально улучшившие условия найма.

Позиции рассматриваемой группы предприятий на рынке труда как работодателей, в сравнение с аналогичными позициями субъектов малого предпринимательства, оказались в прямой зависимости от региона их размещения. В крупных городах, исторически сложившихся в качестве промышленных и финансовых центров, основными конкурентами таких предприятий стали частные работодатели, представляющие крупный и средний бизнес. В сравнение с ними малые предприятия оказались в невыгодном положении, уступая как по финансовым возможностям, так и по имиджу. В небольших городах России, малоинтересных для крупного бизнеса, у малых предприятий появлялись лучшие шансы.

ПРИМЕР

Так, в Москве квалифицированный банковский служащий, недовольный условиями найма в Сбербанке или Промстройбанке обычно делал свой выбор в пользу крупного нового банка. На долю малых банков оставались далеко не лучшие кадры. В небольшом городе наиболее квалифицированная часть персонала Агропромбанка или Жилсоцбанка к середине 90-х гг. прошлого века оказалась именно в малом банковском бизнесе.

В третью группу вошли частные работодатели в лице вновь созданных предприятий, которые использовали опережающее предложение рабочей силы для наиболее эффективной эксплуатации труда наемных сотрудников. К сожалению, наиболее массовыми представителями данной группы стали именно малые предприятия, особенно в сфере мелкорозничной торговли. Ссылаясь на незначительную рентабельность своего бизнеса, владельцы таких предприятий допускали системные нарушения трудового законодательства — от использования труда незаконных мигран-

тов, до отказа в предоставлении наемным работникам законодательно установленных социальных гарантий.

Свою привлекательность как работодателей подобные предприятия были способны сохранить только в наиболее пострадавших в результате реформ регионах. Их трудоспособное население могло выбирать только между положением безработного, живущего на нищенское пособие, и статусом низкооплачиваемого, полностью бесправного работника. Показательно, таким предприятиям пришлось первыми из частных работодателей в полной мере столкнуться с разнообразными угрозами кадровой безопасности — от хищений имущества до доносов в налоговую инспекцию. По мере стабилизации экономической ситуации в соответствующем регионе они столкнулись и с высокой текучестью кадров за счет инициативного увольнения лучших сотрудников, у которых появлялась хоть какая-либо приемлемая альтернатива трудоустройства.

В четвертую группу вошли частные работодатели самых различных сфер бизнеса и отраслевой специализации, которые с первых дней своего существования обеспечивали персоналу относительно справедливые условия найма. Собственники таких предприятий, естественно, не были альтруистами, готовыми по-братски делиться прибылью со своими сотрудниками. Однако они своевременно осознали наличие прямой зависимости результатов своего бизнеса от качества используемого человеческого капитала. Большое внимание такие предприниматели обычно уделяли и вопросам повышения эффективности внутрифирменного управления персоналом, став первыми постоянными клиентами появившихся на российском рынке труда частных рекрутинговых агентств и консалтинговых центров. В малом предпринимательстве подобную кадровую стратегию проводили прежде всего предприятия, ориентированные на ис-

пользования высококвалифицированного или просто интеллектуального труда. В их число вошли фирмы-разработчики программных продуктов, аудиторские фирмы, адвокатские конторы, элитные магазины и рестораны. На рынке труда такие работодатели сразу приобрели позитивный имидж, следовательно, соответствующие конкурентные преимущества — от низкой текучести кадров до минимизации числа дисциплинарных нарушений.

Далее рассмотрим *изменения, проявившиеся в структуре и качестве предложения рабочей силы*. Наиболее «знаковым» событием здесь выступает появление рынка резервной рабочей силы, т. е. безработных. Часть сотрудников, уволенных с ликвидированных или сокративших свой штат предприятий, не смогла или не захотела найти новую работу. Здесь следует отметить несколько особенностей, характерных только для рынка резервной рабочей силы в условиях переходной экономики:

- высокий удельный вес безработных с высшим профессиональным образованием и большим стажем работы;
- выраженные региональные диспропорции в численности безработных из-за моноотраслевой ориентации большинства городов России;
- наличие во многих крупных городах, с одной стороны, большого числа вакантных рабочих мест, а с другой стороны, десятков тысяч официально зарегистрированных безработных;
- высокий уровень незарегистрированных безработных, прежде всего молодежи, живущей на случайные или криминальные заработки.

С позиции интересов рынка труда появление безработицы имело выраженное положительное значение. К услугам работодателей, в том числе малых предприятий, оказались свободные трудовые ресурсы с относительно высокими качественными

характеристиками. Они имели высшее или среднее специальное образование, значительный трудовой стаж, далекий от пенсионного порога возраст. В результате, вновь создаваемые коммерческие структуры получили возможность формировать свои штаты, сталкиваясь лишь с одной проблемой — необходимостью профессиональной переподготовки нанятого персонала.

Структура предложения товара рабочая сила на первом этапе развития отечественного рынка труда определила еще одну важную его особенность, а именно несоответствие традиционным в зарубежных условиях пропорциям между квалификацией и условиями найма. Так, в первой половине 1990-х гг. были очень характерны:

- заниженные требования к работодателям со стороны основной массы работников, в том числе обладавших очень высокой квалификацией (ученые, врачи, профессорский состав вузов, конструкторы и т. п.);
- завышенные требования к работодателям со стороны носителей дефицитных специальностей (например, банковские служащие, программисты, юристы, специалисты по безопасности и т. п.).

Показательно, что эта особенность являлась проявлением общих законов рыночной экономики, отражая как конкуренцию на рынке труда, так и диспропорции спроса и предложения рабочей силы.

ПРИМЕР

Так, первая половина 1990-х гг. характеризовалась острейшим дефицитом квалифицированных кадров для стремительно развивающегося банковского сектора экономики. В период 1991–1995 гг. его потребности в рабочей силе увеличились более чем в 4 раза (с 240 тыс. человек до 1 млн 150 тыс.). Столь резкое опережение спросом предложения отразилось на уровне заработной платы персонала отечественных банков. По официальным данным Госкомстата РФ в 1995 г. он опережал средний национальный показатель почти в 8,5 раз.

Наконец, именно на этом этапе россияне впервые с начала века (эмиграция 1918–1925 гг.) включились в процесс *межстрановой миграции рабочей силы*. Данный процесс сразу приобрел встречный характер. С одной стороны, страну ежегодно покидали десятки тысяч наиболее ценных для нее специалистов в самых различных областях науки и производства. Связанные с этим потери не только для общества в целом, но и для потенциальных работодателей (например, для будущих инновационно-ориентированных малых предприятий), сложно переоценить.

ПРИМЕР

Так, согласно оценкам экспертов ООН, ежегодные прямые потери России в результате «утечки умов» в первой половине 1990-х гг. составляли до 3 млрд долл., а с учетом упущенной выгоды — в 50–60 млрд долл.

С другой стороны, в этот же период в Россию въехали несколько миллионов этнических россиян из бывших республик СССР, к которым прибавилось почти такое же количество их собственных граждан.

ПРИМЕР

Так, по оценкам МВД в европейской части России в середине 1995 г. находилось почти 600 тысяч только зарегистрированных миграционной службой граждан других стран СНГ (прежде всего, Азербайджана, Армении, Грузии, Молдавии, Таджикистана). С учетом нелегальных мигрантов их численность существенно превышала пять миллионов человек.

Для государства эта тенденция создала немало проблем, зато обеспечила работодателям, и в первую очередь — малым предприятиям, дополнительные рыночные возможности. В частности, она способствовала:

- усилению конкуренции среди наемных работников, следовательно, общему снижению цены товара рабочая сила;
- массовому использованию труда нелегальных мигрантов, экономя при этом не

только на заработной плате, но и на выплата причитающихся отчислений во внебюджетные фонды (предшественников ЕСН).

В целом же на мировом рынке труда Россия оказалась представленной в крайне нестандартном и наименее выгодном для себя качестве:

- в качестве экспортера — специалистами высокого и сверхвысокого уровня квалификации, преимущественно интеллектуального труда (в том числе учеными мирового класса);
- в качестве импортера — потребителем квалифицированной и малоквалифицированной рабочей силы, замещающей наименее престижные рабочие места в сфере производства и обращения.

Следующим объектом обзора является *развитие инфраструктуры рынка труда в части состава его участников*. В отличие от предыдущего пункта, произошедшие здесь изменения пошли на пользу не только работодателям, но и наемным работникам. Уже в 1992 г. в крупных городах России (Москве, Санкт-Петербурге, Новосибирске и др.) впервые появилась альтернатива государственной службе занятости — кадровые агентства, быстро завоевавшие популярность у крупных коммерческих структур и востребованных ими специалистов высокой квалификации. Первые консалтинговые фирмы, специализирующиеся в области трудовых отношений, появились в нашей стране еще до начала рыночных преобразований. Так, уже в 1988 г. в Москве и некоторых других городах, располагающих мощным научно-методическим потенциалом, появились первые кооперативные центры по управленческому консультированию (в одном из которых автор проработал более шести лет). Наконец, достаточно быстро к новой ситуации на рынке труда адаптировались и образовательные учреждения. Потребности предприятий в сотрудниках новых для России

специальностей и дополнительный спрос на специальности, уже существующие, удовлетворялись по трем направлениям:

- созданием новых, негосударственных образовательных учреждений;
- расширением уже имеющихся факультетов (управления, банковского и страхового дела, юриспруденции);
- созданием при государственных образовательных учреждениях новых структур (факультетов, школ бизнеса, колледжей), функционирующих уже на платной основе.

Основной проблемой, связанной с развитием данного направления инфраструктуры рынка труда, стали региональные *диспропорции в размещении посреднических, образовательных и консалтинговых структур*. Их создатели ориентировались на платежеспособный спрос со стороны предприятий, который в первой половине 1990-х гг. имелся лишь в десятке крупнейших городов России. Однако параллельно с созданием новой *шла ликвидация уже имеющейся инфраструктуры*. Одними из первых «жертв» рыночных реформ стали сформировавшиеся за годы централизованной плановой экономики:

- государственная система профессионального технического обучения (ПТУ и многие техникумы);
- региональные и отраслевые центры повышения квалификации и обмена опытом;
- региональные и отраслевые научно-методические центры в области совершенствования управления (в том числе и трудовом).

Причем если частные структуры создавались в немногих крупных городах десятка наиболее благополучных регионов России, то указанная выше государственная сеть ликвидировалась повсеместно. В результате, подавляющее большинство оте-

чественных работодателей оказалось отрезанными от соответствующих услуг, что создало для них дополнительные кадровые проблемы. Малых предпринимателей они коснулись в первую очередь. Субъекты крупного и среднего бизнеса, во-первых, меньше зависели от бесплатных услуг и, во-вторых, могли приглашать к себе специалистов из профильных образовательных, консалтинговых и посреднических структур, расположенных в других городах.

Завершая обзор первого этапа развития отечественного рынка труда, попытаемся оценить *реальный вклад в этот процесс со стороны государства*. Здесь автором выделены лишь наиболее значимые моменты, частично сохранившие актуальность и в настоящее время. В нарушение традиционной логики изложения материала, начнем с общего вывода: в течение всех 1990-х гг. государство фактически самоустранилось от своих функций по регулированию рассматриваемого рынка. Обосновать данный вывод можно в тезисной форме, поскольку ни одна из приведенных ниже позиций не требует развернутых доказательств:

Во-первых, на стадии становления рынка труда государство продемонстрировало полную неспособность прогнозировать ожидаемые в результате реформ изменения в спросе и предложении рабочей силы. Не получив соответствующих прогнозов, работодатели и наемные работники были лишены возможности заблаговременно подготовиться к соответствующим изменениям.

Во-вторых, качество и объем помощи со стороны государства основным участникам рынка труда в лице работодателей и наемных работников не отвечали даже минимальным требованиям. Это проявилось в области государственной системы профессиональной переподготовки работников реструктуризируемых отраслей, деятельности службы занятости, создания новых рабочих мест в трудоизбыточных регионах, других, традиционных для зарубежной практики, мероприятий.

В-третьих, в течение всего рассматриваемого периода трудовое законодательство так и не было приведено в соответствие с радикально изменившимися условиями в сфере трудовых отношений. В результате работодатели и наемные работники были вынуждены строить свои отношения на основе Кодекса законов о труде, который с небольшими изменениями существовал с 1977 г. (Трудовой кодекс РФ, как известно, вступил в действие только с 1 апреля 2002 г.).

В-четвертых, установив ставку обязательных отчислений во внебюджетные фонды на уровне около 36,5% и максимальную ставку подоходного налога с физических лиц на уровне 45%, государство подтолкнуло налогоплательщиков к соответствующим нарушениям. Работодатели использовали специальные налоговые схемы, в конечном итоге нарушающие социальные интересы работников. Высококвалифицированные специалисты просто скрывали свои реальные доходы, а при невозможности — теряли стимул к высоким заработкам.

В-пятых, выступая на рынке труда в качестве крупнейшего работодателя, государство показывало прочим работодателям лишь отрицательный пример. Именно на государственных предприятиях была впервые реализована практика бессрочных неоплачиваемых отпусков и сокращенного рабочего дня. Рекордные по продолжительности задержки заработной платы были характерны именно для государственных предприятий. Наконец, именно государство при установлении должностных окладов в рамках Единой тарифной сетки проигнорировало им же официально объявленный прожиточный минимум.

В-шестых, государство не оказало частным работодателям никакой методической помощи в области новых технологий управления персоналом и регулирования внутрифирменных трудовых отношений в целом. «Молодые реформаторы», находившиеся в начале 1990-х гг. в составе правительства РФ, ограничились рекомен-

дациями о необходимости полномасштабного использования соответствующего зарубежного опыта. В результате последовавшие их совету предприниматели столкнулись с полномасштабными кадровыми рисками из-за полного несоответствия требований американской или японской школ персонального менеджмента трудовой ментальности россиян и условиям ведения отечественного профессионального предпринимательства.

Естественно, что основной категорией предпринимателей, пострадавших от рассмотренной выше государственной политики, стали представители малого бизнеса, лишенные возможности как самостоятельно и с высокой степенью эффективности решать возникающие кадровые проблемы, так и получать доступную помощь извне.

Начало **второго этапа развития отечественного рынка труда** автор датирует 1998 г. Спровоцированный государством финансовый кризис, начавшийся с краха «пирамиды ГКО», ударил в первую очередь по наиболее динамично развивающимся предприятиям сферы обращения — банкам, страховым компаниям, ориентированным на импорт торговым и посредническим структурам. Несмотря на негативные экономические и социальные последствия данного кризиса, *на сегменте рынка труда, ориентированном на малое предпринимательство, он сыграл в целом положительную роль*. Завершился процесс массового «бегства» трудовых ресурсов в крупнейшие банковские корпорации и финансовые холдинги, смягчились межотраслевые диспропорции в заработной плате, вновь поднялся престиж многих профессий. За почти десятилетие с начала реформ удалось ликвидировать основные диспропорции в предложении рабочей силы. Десятки миллионов россиян прошли через систему профессиональной переподготовки, в том числе в форме второго высшего образования, и успешно освоили новые

для них специальности. В экономику страны пришли несколько миллионов молодых специалистов, подготовленных по новым, в том числе и полностью отсутствующим ранее, учебным программам. В крупных городах сформировалась полноценная инфраструктура рынка труда, между посредническими и сервисными структурами идет активная конкуренция, столь выгодная их клиентам. Больше внимание проблемам данного рынка стало уделять и государство. Уже несколько лет достаточно успешно действует президентская программа подготовки управленческих кадров. В ряде федеральных министерств восстановлены центры повышения квалификации и прогнозирования развития отрасли, в том числе ее кадровых потребностей. По мнению автора, положительную в целом роль сыграла передача службы занятости и соответствующего внебюджетного фонда из федерального в региональное подчинение. Знаковым событием стало вступление в силу с февраля 2002 г. Трудового кодекса РФ, адаптированного к условиям рыночной экономики. Наконец, даже представители «правой» оппозиции не могут отрицать важность введения единой ставки налога на доходы физических лиц и некоторого снижения ЕСН.

Отмечая положительные сдвиги отечественного рынка труда в сторону «цивилизованного» состояния, автор не собирается игнорировать и *сохранившиеся сегодня проблемы*:

- не реализован потенциал малого предпринимательства как работодателя, который за рубежом обеспечивает от 60 до 80 % имеющихся на рынке рабочих мест;
- малые предприятия реального сектора экономики, а тем более сферы научного обслуживания, по-прежнему не могут на равных конкурировать на рынке труда с представителями сферы обращения;
- сохраняются резкие межрегиональные диспропорции как в спросе и предло-

жении рабочей силы, так и в степени развития инфраструктуры рынка труда;

- сохраняются проблемы в налоговом регулировании рынка труда, в частности, по-прежнему завышена ставка единого социального налога, нет льгот предприятиям, создающим рабочие места в трудоизбыточных регионах или использующим труд молодых специалистов;

- отсутствует эффективная государственная поддержка укреплению позиций малого предпринимательства на рынке труда, например в форме содействия целевой подготовке и повышения квалификации кадров для малых предприятий.

В заключение необходимо отметить еще одну нерешенную проблему, связанную с *недостаточно высоким имиджем малых предприятий как категории работодателей*. До настоящего времени государство игнорирует не только прямые формы финансовой и организационной поддержки отечественного малого бизнеса, но и «идеологическую» ее составляющую. В частности, им не делается ничего, чтобы повысить престижность, во-первых, самого статуса малого предпринимателя и, во-вторых, работы в этой сфере бизнеса. Так, несмотря на многочисленные предложения со стороны различных ассоциированных объединений малых предпринимателей в нашей стране отсутствуют соответствующие программы первичной профессиональной ориентации старшеклассников, явно недостаточно тематических телепередач и профильных публикаций в молодежных изданиях. Поэтому для большинства молодых людей, вышедших на рынок труда, малые предприятия выступают в роли скорее вынужденного и временного варианта трудоустройства.

Основные выводы

1. В государствах с исторически сложившейся рыночной экономикой малое

предпринимательство выполняет важные макроэкономические функции, реализуемые в процессе работы его субъектов на рынке труда. Они в частности:

- являются крупнейшей категорией работодателей, обеспечивающих занятость основной части трудоспособного населения;

- способствуют вовлечению в процесс общественного воспроизводства тех социальных групп населения, которые испытывают затруднения при трудоустройстве на предприятия других сфер бизнеса;

- выступают основой формирования и постоянного увеличения численности «среднего класса» как гаранта социально-экономической и политической стабильности современного общества.

В современной России рассматриваемый потенциал малого предпринимательства реализован не в полном объеме из-за ограниченных неблагоприятными внешними условиями темпов его развития.

2. Рассмотренные выше макроэкономические функции, выполняемые малым предпринимательством, в индустриально развитых странах обуславливают постоянную и многопрофильную поддержку государством его субъектов именно как работодателей, направленную на:

- появление новых малых предприятий-работодателей;

- расширения масштабов бизнеса действующих предпринимателей, следовательно, создание новых рабочих мест;

- методическую помощь малым предприятиям в области повышения эффективности внутрифирменного менеджмента, в том числе по кадровому направлению их деятельности;

- обучение предпринимателей.

В современной России подобная поддержка либо не осуществляется вообще, либо осуществляется в ограниченном объеме.

3. Этап становления отечественного рынка труда, обслуживающего потребности малого предпринимательства, начался в нашей стране еще до официального перехода к рыночной экономике и характеризовался следующими особенностями:

- диспропорциями спроса и предложения рабочей силы, сформировавшимися в период административно-командной экономики;

- низким удельным весом граждан, наделенных предпринимательской предприимчивостью как главным критерием профессиональной пригодности к созданию собственного малого бизнеса;

- пассивной ролью государства, самоустранившегося от выполнения традиционных функций макроэкономического регулирования данного рынка;

- формированием инфраструктуры рынка с выраженными региональными диспропорциями и ликвидацией ранее созданных, но вполне функциональных элементов.

4. Несмотря на позитивные изменения, произошедшие на отечественном рынке труда в последние годы, он еще не в полной мере отвечает специфическим потреб-

ностям малых предпринимателей и нуждается в дальнейшем развитии, прежде всего в части его инфраструктуры.

Литература

1. Акимов О. Малый и средний бизнес: Эволюция понятий, рыночная среда, проблемы развития. М.: Финансы и статистика, 2004.
2. Бизнес-инкубаторы в системе поддержки малого бизнеса: российский и международный опыт/ Под общей ред. Э. Маркварта (OST-EURO). М.: ИПИ, 2001.
3. Рынок труда: учеб. Под ред. проф. В. Буланова и проф. Н. Волгина. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Экзамен, 2003.
4. Капелюшников Р. Структура российской рабочей силы: особенности и динамика // Вопросы экономики. 2006. № 10.
5. Потапова О. Система государственной поддержки малого бизнеса за рубежом. Система бизнеса / Под ред. проф. Ю. Б. Рубина. Московская финансово-промышленная академия. М.: Маркет ДС, 2005.
6. Рубин Ю. Предприимчивость в системе профессиональных компетенций субъектов предпринимательства. Развитие человеческих ресурсов и профессиональные компетенции: Сборник научных статей // Московская финансово-промышленная академия. М.: Маркет ДС, 2006.

Статья поступила в редакцию 10.02.2008

*A. Alaverdov, Doctor of Economics,
Professor, Head of the Chair of Human Resources Management,
Moscow University of Industry and Finance*

THE LABOR MARKET THAT SERVES SMALL BUSINESSES: SPECIFICS AND DEVELOPMENT CHALLENGES

The article is focused on the labor market segment that meets the small businesses' needs. The author examines the following: the small businesses' macroeconomic functions; the market segment operation specifics, including the mechanisms used by the central and regional regulatory bodies and the modern Russian labor market segment development story.

The article will be of interest to the scholars, transitional period economy HR experts, and the businessmen who would like to get professional advice on the HR work efficiency increase.