

0- 793542

*На правах рукописи*



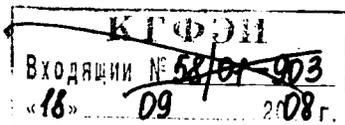
**Титова Елена Александровна**

**Институциональная структурная модификация рынка труда в  
постиндустриальной экономике**

**Специальность 08.00.01 – «Экономическая теория»**

**Автореферат  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук**

**Саратов 2008**



Работа выполнена в Саратовском государственном социально-экономическом университете

Научный руководитель:

доктор экономических наук, профессор  
Черевичко Татьяна Викторовна

Официальные оппоненты:

доктор экономических наук, профессор  
Михнева Светлана Георгиевна

кандидат экономических наук, доцент  
Санкова Лариса Викторовна

Чувашский государственный университет  
им. И. Н. Ульянова



Защита состоится 09 октября 2008 г. в 13.00 ч. на заседании диссертационного совета Д 212.241.02 при Саратовском государственном социально-экономическом университете по адресу: 410003, г. Саратов, ул. Радищева, 89, Саратовский государственный социально-экономический университет, ауд. 843.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Саратовского государственного социально-экономического университета.

Сведения о защите и автореферат размещены на сайте Саратовского государственного социально-экономического университета.

эт разослан 06 сентября 2008 г.

ректор диссертационного совета  
экономических наук, профессор

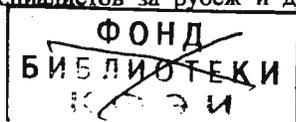
КОНТРОЛЬНЫЙ ЛИСТОК  
СРОКОВ ВОЗВРАТА  
ЧТА ПОЛУЧЕНА ВЫТЬ  
РАЩЕНА НЕ ПОЖЕ  
ЛОГО ЭЛЕСЬ СРОКА  
1. ВЛАСЬ

## I. Общая характеристика работы

**Актуальность темы исследования.** В условиях формирования постиндустриального общества ключевую роль играет человеческий потенциал, который выступает важнейшей движущей силой инновационного развития. Основу экономики постиндустриальных стран составляют интеллектоемкие отрасли сферы услуг и современных технологий, что обуславливает необходимость повышения образовательного уровня и личностного развития индивидов. Увеличение роли третичного сектора, развитие технологий, методов и стратегий управления, процессы глобализации и регионализации мировой экономики привели к структурной модификации экономической системы. Именно наличие высококвалифицированных специалистов является основой конкурентоспособности национальных экономик в глобальной системе мирового хозяйства. Развитие и реализация человеческого потенциала возможны благодаря слаженному функционированию всех элементов экономической системы, в частности, рынка труда, взаимодействующего с рынком образовательных услуг, государством, социальной инфраструктурой. Рынок труда представляет собой целостную систему взаимоотношений индивидов, организаций и государства, обеспечивающую удовлетворение потребностей отдельной личности и общества в целом в развитии и воспроизводстве, а также в росте благосостояния.

В России переход от командной экономики к системе рыночных отношений, реформирование политической и социально-экономической структур, интенсивные преобразования последних лет неизбежно сказались на функционировании рынка труда. Реформы изменяют порядок оформления транзакций, трансформируют поведение субъектов трудовых отношений, характер и структуру института занятости. При этом институты рыночной экономики и ценности демократического общества зачастую вступают в противоречие с унаследованными от советского прошлого стереотипами поведения, трудового сознания, системой мотивация; происходит перераспределение и трансформация ролей основных субъектов рынка труда. Параллельно разрушаются старые институты и складываются неэффективные институты: деформированная трудовая этика, ненормированный рабочий день и др. Происходящие процессы подвергаются воздействию внешних факторов: становления постиндустриального общества, глобализации, виртуализации. Все это приводит к видоизменениям институциональной структуры рынка труда.

Перечисленные процессы вскрывают определенные проблемы и противоречия функционирования российского рынка труда: рост молодежной безработицы; дисбаланс во взаимодействии рынка труда и рынка образовательных услуг; несовершенство системы социального страхования безработных; преобладание нестандартной занятости, расширение теневого сектора в структуре рынка труда; отток квалифицированных специалистов за рубеж и др. Решение этих проблем



тормозится жесткостью законодательных норм, мер административного контроля, отсутствием институтов и инструментов, необходимых для регулирования сферы труда и занятости, преобладанием неформальных институтов, что влечет за собой различные нарушения в трудовой сфере.

Таким образом, необходимость разрешения перечисленных противоречий и проблем обуславливает важность глубокого анализа институциональной структурной модификации рынка труда и ее основных тенденций в условиях постиндустриальной экономики. Сложившаяся к настоящему времени структура рынка труда обусловлена проводимыми реформами, менталитетом, традициями, а также поведением государства, работодателей и работников. Знание институциональных причин помогает провести необходимые преобразования с тем, чтобы повысить уровень жизни общества в долгосрочной перспективе и определить такое направление развития институциональной структуры, при котором общество и экономика будут успешно и эффективно функционировать и будут конкурентоспособными в условиях глобализации. Необходимость анализа этих проблем определила актуальность данного исследования.

**Степень разработанности проблемы.** Проблемы сферы труда и занятости являются предметом исследований зарубежных и отечественных специалистов различных областей знания (экономики, социологии, психологии). Основы научного осмысления рынка труда заложены в трудах А. Смита, Д. Риккардо, Ж.-Б. Сэя, А. Лаффера, Д. Гилдера, Дж. Кейнса, К. Маркса и др.

Общетеоретические взгляды автора диссертационного исследования в ходе рассмотрения поставленной проблемы строятся на основе исследований в области труда и занятости, представленных в работах: Д. Брауна, И. Ванту, Р. Визана, М. Кастельса, Х. Лемана, Дж. Эрлаи др. Исследованием проблем труда и занятости занимались и отечественные ученые: С. Белозерова, Б. Д. Бреев, Н. Т. Вишневецкая, В. Е. Гимпельсон, Н. И. Гвоздева, И. Е. Заславский, В. Л. Иноземцев, Р. И. Капелюшников, Н. Е. Колесников, Л. Костян, А. Э. Котляр, С. Г. Михнева, Ю. Г. Одегов, Т. Озерникова, А. Озов, В. И. Плаксы, В. В. Радаев, В. В. Секретарюк, Т. В. Черевичко и др.

Среди исследований, посвященных рассмотрению институциональных основ развития общества и экономики, следует отметить труды представителей различных направлений институционализма, а именно работы таких зарубежных авторов, как Д. Бьюкенен, Т. Веблен, Дж. Гэлбрейт, Д. Коммонс, Р. Коуз, У. Митчелл, Д. Норт, О. Уильямсон, Дж. Ходжсон.

Институциональный подход к изучению основ функционирования экономики представлен также в трудах отечественных ученых: О. А. Бабецкой-Кухарчук, В. В. Вольчика, А. П. Градова, В. В. Зотова, О. В. Иншакова, С. Кирдиной, Г. Б. Клейнера, Г. Колодко, Д. С. Львова, Н. В. Манохиной, А. Н. Нестеренко, Р. Нурсева, А. Н. Олейника, В. Полтеровича, Е. В. Попова, В. О. Розенталь, В. Тамбовцева, Б. Шаванса, А. Е. Шаститко.

Изучению проблем функционирования глобальной экономики и постиндустриального общества, формирования глобального рынка труда и появления феномена виртуализации уделяли внимание З. Бауман, М. Кастельс, К. Келли, Д. Ниллес. Большой вклад в исследование рынка труда в постиндустриальной экономике внесли Н. А. Длин, Г. П. Журавлева, В. Л. Иноземцев, Д. А. Ковалев, В. М. Кулагин, М. М. Лебедева, А. Либман, А. Ю. Мельвил, В. В. Перская, А. А. Пороховский, и др.

Тем не менее, проблематика институциональной структурной модификации рынка труда, сопровождающейся дестандартизацией трудовых отношений, недостаточно изучена. Имеющиеся теоретические исследования уделяют незначительное внимание анализу институциональных ограничений функционирования непосредственно рынка труда, а также специфическим особенностям развития современного рынка труда. Слабая изученность происходящих институциональных изменений структуры рынка труда в условиях глобализации и виртуализации различных сфер жизни общества также обуславливает актуальность данного диссертационного исследования.

**Цель диссертационного исследования** заключается в том, чтобы исследовать институциональную структурную модификацию рынка труда и выявить ее современные тенденции в условиях формирования постиндустриальной экономики.

**Задачи исследования:** в рамках поставленной цели предполагается решение следующих задач:

- дать содержательную характеристику рынка труда как объекта институциональной структурной модификации в контексте исследования системы рынка труда с точки зрения институционального подхода;
- исследовать институциональную структуру рынка труда и выявить ее основные элементы;
- выявить основные мультиструктурные факторы процесса институциональной структурной модификации национального рынка труда;
- рассмотреть и проанализировать характерные институциональные ограничения функционирования рынка труда России и на основе этого выявить его современные черты;
- раскрыть и проследить основные тенденции институциональной структурной модификации современного рынка труда в условиях глобализации и формирования экономики, основанной на знаниях.

**Предмет и объект исследования.** Предметом диссертационного исследования являются экономические отношения на рынке труда в процессе его институциональной структурной модификации в условиях постиндустриальной экономики.

Объектом исследования являются институты и организации рынка труда.

**Теоретическая и методологическая база исследования** основывается на научных трудах отечественных и зарубежных экономистов и социологов, освещающих проблемы функционирования рынка труда и взаимодействия его основных элементов в условиях глобализации и становления экономики,

основанной на знаниях. В процессе работы над диссертационным исследованием автором применялись как общенаучные методы познания: структурно-функциональный, системный, статистический, анализ и синтез, выборочное наблюдение и др., так и научно-исследовательские методы: социологический, математический. Информационной базой исследования послужил анализ статистических данных Федеральной службы государственной статистики, Федеральной службы по труду и занятости, Министерства здравоохранения и социального развития РФ, МОТ, ОЭСР и др., а также данных обследований населения по проблемам занятости, Всероссийского центра исследований общественного мнения, материалы сети Интернет.

**Научная новизна диссертационного исследования** заключается в следующем:

1. Дано авторское определение институциональной структурной модификации рынка труда, которая представляет собой совокупность качественных институциональных изменений в его структуре, происходящих под влиянием внешних и внутренних факторов и сопровождающихся, с одной стороны, дестандартизацией (разрушением старых норм и складыванием более эффективных институтов), с другой – качественным развитием и закреплением эффективной институциональной структуры рынка труда.

2. Установлено, что объектом институциональной структурной модификации рынка труда является его институциональная структура: присущая данной институциональной системе относительно устойчивая иерархия внешних, внутренних и внутриорганизационных институтов, совокупность институциональных субъектов, а также отношений, связей между ними.

3. Проведена сравнительная характеристика институциональных структур рынка и фирмы, на основании чего выделены их общие и специфические признаки. Общими для указанных институциональных структур являются: организованность, упорядоченность составляющих элементов структуры; иерархичность; наличие институциональных субъектов, имеющих связи друг с другом и вступающих в отношения; наличие институциональных механизмов и инструментов, обеспечивающих взаимосвязь и взаимодействие элементов структуры; наличие системообразующих институтов, формирующих среду, в которой осуществляется деятельность институциональных субъектов. Специфичность той или иной структуры обуславливается количеством и характером институциональных субъектов, уровнями их взаимодействия; пространством, на которое распространяется действие «правил игры».

4. Выявлены мультиструктурные факторы, стимулирующие и ограничивающие процесс институциональной структурной модификации национального рынка труда. К стимулирующим факторам относятся: инновационный вектор государственной политики в сфере труда и занятости; прогрессивное видоизменение структуры предпочтений, мотивов и целей

институциональных субъектов в процессе их взаимодействия рынка труда; интегративность элементов мультиструктуры в процессе воспроизводства и реализации человеческого и интеллектуального капитала в рамках национальной экономики. Среди факторов, ограничивающих возможности институциональной структурной модификации, отмечаются: интенсификация влияния неформальных институтов на экономические отношения между домохозяйствами, фирмой, государством по поводу купли-продажи рабочей силы; деградация трудового сознания индивидов; трансформация институциональной среды вследствие неэффективной политики государства; углубление асимметричности информации на рынке труда; увеличение диспропорций между рынком труда и рынком образовательных услуг.

5. Предложена авторская классификация институтов, согласно которой институты по характеру их воздействия на поведение субъектов рынка труда могут быть подразделены на институциональные правила (институты правил) и институциональные ограничения (институты ограничений). Они могут быть как формальными, так и неформальными. Правила – это нормы, устанавливающие образцы поведения, формы взаимодействия институциональных субъектов в процессе осуществления ими экономической деятельности, а также формирующие в сознании индивидов системы и направления оценок действий других индивидов. Институциональные ограничения – это определенные рамки (условия), устанавливаемые институциональной структурой (общество, фирма, государство, рынок), а также механизмы контроля, в совокупности ограничивающие поведение и структурирующие взаимодействия субъектов, разрешающие или запрещающие те или иные действия.

6. Доказано, что в процессе институциональной структурной модификации российского рынка труда большую роль играют наноэкономические ограничения (сложившиеся с учетом исторического прошлого, национальной психологии и ментальности), поскольку поведение институциональных субъектов в значительной степени обусловлено традициями, привычками, стереотипами. Данный тип институциональных ограничений с трудом поддается изменению, т.к. формируется на уровне подсознания; увеличивает издержки заключения транзакций, способствует закреплению неформальных практик. Применительно к российскому рынку труда автором рассматриваются такие наноэкономические ограничения, как: двойственность мышления, несклонность к компромиссу; зависимость от внешних обстоятельств; превалирование личных целей и ценностей над коллективными и корпоративными; неуважительное отношение к закону; поведение на основе неоправданных ожиданий; циклический характер трудовой деятельности и др.

7. Выявлены современные тенденции институциональной структурной модификации рынка труда: дестандартизация институциональной структуры рынка труда в результате видоизменения трудовых отношений; расщепление института занятости на основе профессионально-квалификационного и

поведенческого критериев, а также на основе применения современных информационных технологий; постиндустриализация наноэкономических институтов; формирование системы наднациональных институтов глобального рынка труда; углубление сетевого принципа взаимодействия национальных рынков труда; виртуализация процесса институциональной структурной модификации как условия становления глобального рынка труда.

**Теоретическая значимость работы** заключается в развитии экономической теории в целом и, в частности, институциональной экономической теории, теории рынков, экономики и социологии труда, теории новой экономики, теории глобализации, теории «человеческого капитала».

**Практическая значимость работы** заключается в использовании теоретических положений, выведенных автором в процессе диссертационного исследования, в преподавании институциональной экономики, общей экономической теории, а также при чтении спецкурсов «Институциональные структуры современных экономических систем», «Институциональная структура рынка труда», «Глобализация современного рынка труда». Некоторые теоретические положения могут быть использованы в процессе институциональных преобразований в сфере труда и занятости, а также в сфере образования, совершенствования действующего законодательства. Отдельные положения могут найти практическое применение в работе служб управления персоналом организаций.

**Апробация результатов исследования** включала участие автора в международных, всероссийских, региональных конференциях, проводившихся в 2005 – 2008 гг. в Академии наук о Земле (г. Москва), Ленинградском государственном университете им. А. С. Пушкина, Саратовском государственном техническом университете с докладами по рассматриваемой теме. Основные положения диссертации изложены в 9 печатных работах общим объемом 6,4 п.л., в т. ч. 2 статьи опубликованы в изданиях, рекомендованных ВАК.

**Структура работы.** Диссертационное исследование состоит из введения, двух глав, шести параграфов, заключения, библиографического списка, включающего 220 наименований. Работа изложена на 196 страницах основного текста, содержит схемы, рисунки, таблицы и приложения.

## **II. Основные идеи и выводы, выносимые на защиту**

Рынок труда занимает важное место в системе рыночных отношений и является значимой категорией экономической теории. Он играет роль своеобразного индикатора, который отражает состояние национальной социально-экономической системы в целом: состояние рынка труда – это источник информации о благополучии населения, стабильности экономики и социальной сферы, эффективности проводимых преобразований. Реформирование российской экономики неизбежно сказалось на

функционировании рынка труда и составляющих его элементов: индивидов, организаций, институтов, регулирующих их взаимодействие и взаимоотношения. Поэтому основное внимание в диссертационном исследовании было уделено исследованию процесса институциональной структурной модификации рынка труда, анализу институциональной структуры и составляющих ее элементов как основных объектов модификации; выявлению факторов, специфических черт и современных тенденций видоизменений институциональной структуры российского рынка труда в условиях постиндустриализации трудовых отношений, глобализации и виртуализации различных сфер жизнедеятельности.

В современной экономической теории до сих пор не выработано единого подхода к анализу процессов преобразований, происходящих на рынке труда России. Это обуславливается сложностью и неоднозначностью процессов, непрерывным реформированием, а также тем, что рынок труда подвержен воздействию различных внутренних (обусловленных особенностями функционирования национальной экономики) и внешних (связанных с глобализацией хозяйственной жизни) факторов. В основе происходящих процессов лежат институциональные изменения, которые в экономической литературе связывают с понятиями структурного сдвига, структурной перестройки, трансформации. По мнению автора, отсутствие единого понимания процессов комплексных институциональных изменений российского рынка труда осложняет процесс его реформирования, создания и закрепления эффективных институтов постиндустриального общества.

Для обозначения указанных процессов автором предложен термин «институциональная структурная модификация», который означает комплексный процесс видоизменений институциональной структуры рынка труда, происходящий под влиянием внешних и внутренних факторов и направленный на развитие и закрепление ее качественно нового, улучшенного состояния. Этот процесс сопровождается появлением новых свойств структуры (гибкость, способность вырабатывать адаптационные механизмы), элементов (институтов и организаций).

В процессе институциональной структурной модификации большую роль играют умеренные реформы, которые усиливают одни институты и организации, ослабляют влияние других и таким образом изменяют траекторию развития институциональной системы в целом. Например, развитие и поддержка малого и среднего предпринимательства способствует ослаблению государственного влияния, усилению самостоятельности конкретных организаций в планировании и решении административно-хозяйственных задач, появлению институтов корпоративной культуры и корпоративного интереса, изменению системы мотивации работников и других институтов, которые характерны для развитых стран. Происходит дестандартизация рынка труда, под которой мы понимаем разрушение старых норм (формальных правил и ограничений), традиционных представлений, стереотипов, привычных образцов поведения и формирование более эффективных институтов, отвечающих новому

экономическому порядку. В то же время в процессе институциональной структурной модификации большую роль играют исторически сложившиеся и унаследованные от предшествующих поколений неформальные институты социально-культурного характера: обычаи, традиции, ценности (национальная специфика).

Объектом институциональной структурной модификации рынка труда выступает его институциональная структура. Применение системно-структурного подхода позволяет определить рынок труда как институциональную систему (и одновременно подсистему в рамках национальной экономической системы), которая имеет определенную структуру. Однако многообразие подходов к рассмотрению институциональных структур, а также расширительная трактовка термина «институты» (под которыми понимаются и устойчивые формы взаимосвязей, и организации, и рынки) осложняют понимание рынка труда как объекта институциональной структурной модификации и требуют выявления и анализа его основных структурных элементов и связей между ними. Кроме того, понятие институциональной структуры часто отождествляется с понятием институциональной среды.

Автор определяет институциональную структуру рынка труда как присущую данной институциональной системе относительно устойчивую иерархию внешних, внутренних и внутриорганизационных институтов (формальных и неформальных), совокупность институциональных субъектов, а также отношений, связей между ними (см. схему 1).



Схема 1. Институциональная структура рынка труда

Если экономическая структура рынка – это способ его организации и совокупность характерных черт: количество и характер представленных на

рынке экономических субъектов; отношения найма (купли-продажи рабочей силы); легкость входа и выхода с рынка; наличие и доступность информации и т.д., то институциональная структура – это совокупность взаимосвязей, правил и ограничений, которые формируют рынок труда как систему отношений, регулируют эти отношения и поведение конкретных рыночных субъектов.

Сущность институциональной структуры проявляется благодаря специфическим функциям рынка труда как институциональной системы: институционально-координирующей; институционально-регулирующей; институционально-распределительной; стимулирующей; информационной; институционально-ограничительной; а также функции социальной защиты. Основным функционированием институциональной структуры рынка труда и взаимосвязи ее составляющих элементов являются трансакции – сделки купли-продажи рабочей силы, а также институциональный механизм, включающий: спрос и предложение рабочей силы, институты заработной платы, конкуренции, институты найма, обмена, трудоустройства и др.

Исследование институциональной структуры рынка труда дает возможность вскрыть природу институциональных изменений – факторов институциональной структурной модификации. Институциональная структура рынка труда трансформируется во времени и в пространстве под влиянием изменений формальных и неформальных институтов. Причиной являются изменения в относительных ценах на рабочую силу и информацию, в трудовом законодательстве, отраслевой структуре рынка труда, в поведении и предпочтениях предпринимателей относительно нанимаемых работников (внешние факторы), а также изменения стереотипов общественного сознания (внутренние факторы).

Процессы институциональной структурной модификации российского рынка труда можно рассматривать двояко. С одной стороны, реформы 1990-х гг. и последующие преобразования, обновление трудового законодательства сформировали и закрепили новые институты: МРОТ, социальное партнерство в сфере труда, коллективные переговоры, ЕСН, нормы охраны труда, социальной защиты работников и т.д. Они, в свою очередь, способствовали эффективному изменению институциональной среды и модификации институциональной структуры рынка труда. Иными словами, институционализация повлекла за собой институциональную структурную модификацию рынка труда. С другой стороны, формирование новых правил и ограничений в структуре рынка труда сопровождается их закреплением в писаном праве или сознании индивидов (институционализацией), либо разрушением уже имеющихся представлений, отменой ранее действовавших институциональных ограничений, формированием неэффективных и неустойчивых институтов локального характера (деинституционализацией).

Автор отмечает, что в России процесс институциональной структурной модификации рынка труда протекает очень сложно и сопровождается неизбежными «трениями» старых и новых институтов, сменой ролей (усилением роли работодателей, ослаблением институциональной роли

государства и профсоюзов и т.д.), а также рядом негативных явлений (деградированное трудовое сознание, значительная роль неформальных институтов). В результате, в рамках институциональной среды отбираются и формируются наиболее полезные для рынка труда и экономики в целом институты, определяется вектор перестройки институциональной структуры рынка труда по пути повышения ее социально-экономической эффективности, например, внедрения концепции достойного труда.

Рынок труда как институциональная структура включает в себя такие внутренние институты, как домохозяйства, фирмы, государственные учреждения (обобщенно – государство). В то же время указанные элементы структуры рынка труда сами обладают признаками институциональных структур. В частности, автором была проведен сравнительный анализ институциональных структур фирмы и рынка труда, на основании чего были выделены общие и специфические признаки институциональных структур (см. схему 2).

Признаки институциональной структуры фирмы	Признаки институциональной структуры рынка труда
<i>Общие</i>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. организованность, упорядоченность всех составляющих элементов структуры</li> <li>2. иерархичность</li> <li>3. наличие институциональных субъектов, имеющих связи друг с другом и вступающих в отношения</li> <li>4. наличие институциональных механизмов и инструментов, обеспечивающих взаимосвязь и взаимодействие элементов структуры</li> <li>5. наличие системообразующих институтов («правил игры»), формирующих среду, в которой осуществляется деятельность институциональных субъектов</li> </ol>	
<i>Специфические</i>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основные элементы: институты, индивиды и система связей между ними.</li> <li>2. двухуровневая иерархия институтов: внутриорганизационный (работник, коллектив); организационный (руководство организации, приказы, распоряжения).</li> <li>3. Институциональные субъекты: индивиды (члены домохозяйства, сотрудники организации).</li> <li>4. Системообразующие институты – «правила игры», упорядочивающие взаимодействие индивидов в рамках организации (сотрудники взаимодействуют друг с другом, руководствуясь Уставом, должностными инструкциями, коллективными соглашениями, корпоративной этикой).</li> <li>5. Институциональные механизмы, как письменные соглашения, устные договоренности и распоряжения, условия которых определяются членами конкретной организации.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основные элементы: институты, индивиды институциональные структуры (организации), и система связей между ними.</li> <li>2. трехуровневая иерархия внешних / надорганизационных (системообразующих), внутренних и внутриорганизационных институтов.</li> <li>3. Институциональные субъекты: индивиды и организации (домохозяйства, фирмы, службы занятости).</li> <li>4. Системообразующие институты – «правила игры», упорядочивающие взаимодействие организаций, а также организаций и индивидов, - общие для всех (конституция, трудовой кодекс, деловой этикет, моральные нормы, социальное страхование, безопасность труда и т.д.)</li> <li>5. Институциональные механизмы: разнообразные инструменты, обеспечивающие взаимодействие организаций, организаций и индивидов (МРОТ, спрос, предложение, конкуренция).</li> </ol>

Схема 2. Сравнительная характеристика фирмы и рынка труда как институциональных структур

Специфичность той или иной структуры обуславливается количеством и характером институциональных субъектов, уровнями их взаимодействия; пространством, на которое распространяется действие «правил игры». Выявленные признаки позволили заключить, что институциональные структуры не являются замкнутыми образованиями, так как взаимодействуют с другими структурами, а также индивидами.

Рынок труда, фирмы и другие институциональные структуры являются элементами мультиструктуры, под которой понимают совокупность различных структур (подсистем) в системе национальной экономики в их взаимосвязи. Институциональные преобразования одной структуры могут повлечь изменение институтов в другой структуре, а также всей мультиструктуры национальной экономической системы в целом. Такое свойство институциональных структур и институтов, как способность изменяться во времени и пространстве, вызвало необходимость выявления в диссертационном исследовании мультиструктурных факторов институциональной структурной модификации. Для выполнения поставленной задачи автором был проведен институциональный анализ функциональных особенностей, поведенческих характеристик фирмы, домохозяйства, государства, обуславливающих характер их экономического взаимодействия по поводу купли-продажи рабочей силы в рамках мультиструктуры национальной экономики. Кроме того, была проанализирована специфика взаимодействия рынков труда и рынков образовательных услуг.

Проведенный анализ позволил автору выделить две группы мультиструктурных факторов: стимулирующие и ограничивающие процессы институциональной структурной модификации национального рынка труда. К стимулирующим факторам отнесены:

- 1) инновационный вектор государственной политики в сфере труда и занятости: сущность этого фактора заключается в повышении эффективности государственной политики в целом и, в частности, в отношении сферы труда и занятости (совершенствовании законодательства, социальной инфраструктуры, генерировании институтов с возрастающей отдачей – системы страхования по безработице, социальной справедливости);

- 2) прогрессивное видоизменение структуры предпочтений, мотивов и целей институциональных субъектов в процессе их взаимодействия рынка труда. Например, способность адекватно оценивать свои возможности и ситуацию на рынке труда, гибко реагировать на требования работодателей; стремление повышать квалификацию, приоритетами при выборе формы и сферы занятости являются легальная занятость и возможности роста;

- 3) интегративность элементов мультиструктуры в процессе воспроизводства и реализации человеческого и интеллектуального капитала в рамках национальной экономики: этот фактор состоит в укреплении взаимодействия и взаимозависимости домохозяйств и рынка образовательных услуг как институциональных структур, воспроизводящих

человеческий капитал, а также рынка труда и государственных учреждений, обеспечивающих возможности его реализации;

Факторами, ограничивающими возможности качественных видоизменений институциональной структуры рынка труда, являются:

1) интенсификация влияния неформальных институтов на экономические отношения между домохозяйствами, фирмой, государством по поводу купли-продажи рабочей силы: сущность этого фактора проявляется в рутинизации поведения домохозяйств и фирм; дестандартизации взаимоотношений фирмы и работника (поощрение нестандартных форм занятости, оформления нестандартных договоров и др.); консервировании «разреженной» институциональной среды со стороны государства, неэффективной кадровой политики предприятий;

2) деградация трудового сознания индивидов: негативная трансформация (мотивов, нравственных принципов, на основании которых индивид выбирает нелегальные формы и сферы занятости и строит взаимоотношения на рынке труда) и структуры мотивов (личное благосостояние приоритетно по сравнению с корпоративными целями компании);

3) трансформация институциональной среды вследствие неэффективной политики государства: излишний контроль и вмешательство государства в рыночные отношения, жесткость законодательства и создаваемых административных барьеров, игнорирование интересов других институциональных субъектов рынка труда, слабость или отсутствие необходимых формальных институтов и организаций ограничивают возможности качественного видоизменения и закрепления эффективной институциональной структуры рынка труда;

4) углубление асимметричности информации на рынке труда: повышение неопределенности, масштабности, недоступности информации, что увеличивает издержки и частоту трансакций, углубляет разрыв между спросом и предложением рабочей силы, а также диспропорции между рынком труда и рынком образовательных услуг;

5) углубление диспропорций между рынком труда и рынком образовательных услуг: перепроизводство специалистов одних профессий в сочетании с избыточным спросом на специалистов других профессий.

Автор диссертационного исследования приходит к выводу, что успешность институциональной структурной модификации рынка труда зависит от координированной работы всех звеньев мультиструктуры национальной экономической системы: домохозяйств и отдельных индивидов, фирм-работодателей, организаций и учреждений по трудоустройству, СМИ, государственных органов управления и статистики. Для обеспечения реализации человеческого капитала и устранения диспропорций между рынком труда и рынком образовательных услуг необходим мониторинг их взаимодействия и создание единой системы обеспечения субъектов рынка труда доступной информацией.

В настоящий момент можно констатировать, в основном, количественные изменения в структуре рынка труда, которые проявляются в увеличении доли занятых в сфере услуг, доли лиц с высшим образованием, что соответствует основным признакам постиндустриального общества. Однако, с другой стороны, наблюдается преобладание нестандартной занятости (около 60 %), неформального сектора (20 % занятых) в структуре рынка труда, увеличение числа нарушений в сфере труда, рост молодежной безработицы (если 2005 г. доля молодежной безработицы возросла на 0,2 % (по сравнению с 2004 г.), то в 2006 г. ее рост составил 3,7 %, в 2007 г. – 8 %). Это свидетельствует о том, что качественных изменений российского рынка труда в сторону повышения эффективности его институциональной структуры пока не происходит. Это обусловлено действием факторов, ограничивающих процессы прогрессивных институциональных видоизменений, и требует выявления основных институциональных ограничений функционирования российского рынка труда.

Автором была предложена классификация институтов по характеру их воздействия на поведение субъектов рынка труда, согласно которой институты подразделяются на институциональные правила (институты правил) и институциональные ограничения (институты ограничений), которые могут быть как формальными, так и неформальными (см. схему 3).

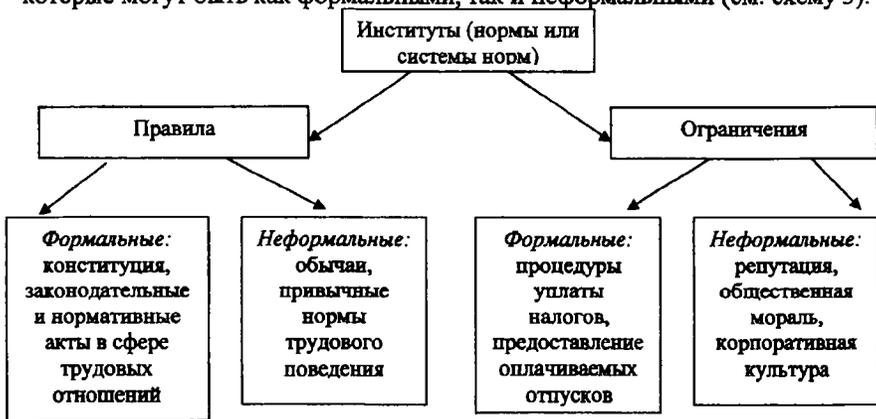


Схема 3. Классификация институтов

Правила и ограничения тесно переплетаются между собой и часто совпадают. Например, правила внутреннего трудового распорядка с одной стороны, регулируют условия труда в организации, а с другой, - устанавливают (ограничивают) продолжительность рабочего времени: нормальная продолжительность которого не может превышать 40 часов в неделю.

Исследование институциональных ограничений функционирования рынка труда вызывает необходимость их классификации. Поскольку институциональные ограничения – это разновидность институтов, то их можно классифицировать на основе сходных признаков. Поэтому автор

предлагает классифицировать институциональные ограничения рынка труда по уровню их возникновения в экономике: макроэкономические, мезоэкономические, микроэкономические, наноэкономические.

Рынок труда является той сферой, где в большей степени проявляются наноэкономические ограничения, обуславливающие поведение институциональных субъектов: традиции, привычки, стереотипы мышления, система ценностей, которые исторически сложились и являются неотъемлемой частью духовной культуры общества. В экономической литературе анализируются наноэкономические особенности России в целом. Поскольку они представляют собой устойчивые характеристики, сформировавшиеся с учетом исторического прошлого, национальной психологии и ментальности, то они свойственны и рынку труда. Однако до сих пор наноэкономические ограничения применительно к российскому рынку труда, взаимодействию его субъектов не рассматривались. Это позволило автору исследования выделить и проанализировать наноэкономические ограничения функционирования непосредственно российского рынка труда.

1) Двойственность мышления и несклонность к компромиссу: проявляется в формировании неформальных групп в трудовом коллективе, в непредсказуемости и бескомпромиссности принимаемых решений, непословательных действиях, формировании «двойных стандартов».

2) Несамостоятельность принятия решений, зависимость от внешних обстоятельств: примером является прием на работу не на основе оценки квалификации и профессиональных навыков соискателя, а по рекомендациям или просьбе знакомых и родственников.

3) Личностный характер отношений в обществе в целом и, в частности, в трудовом коллективе: например, «работа на доверии» может упрощать работу в коллективе (по принципу «взаимовыручки») или способствовать закреплению неформальных практик (работа по устной договоренности).

4) Превалирование личных целей и ценностей над коллективными и корпоративными.

5) Поведение на основе необоснованных ожиданий: проявляется в иррациональных «зарплатных ожиданиях» выпускников вузов, которые зачастую преобладают над рациональными оценками и др.

6) Склонность недооценивать последствия принимаемых решений, внешние обстоятельства: невнимание к условиям заключаемого трудового договора с работодателем влечет за собой риск быть обманутым.

7) Низкий уровень контрактной дисциплины и неуважительное отношение к закону.

8) Циклический характер трудовой деятельности.

Указанные черты являются отражением цивилизационной специфики России и результатом длительного исторического развития, и должны учитываться наряду с другими социально-экономическими факторами при модификации институциональной структуры рынка труда и выработке государственной политики в сфере труда и занятости.

Формальные и неформальные ограничения, как правило, несовместимы, что приводит к конфликтам, трениям, которые можно сгладить путем видоизменения ограничений обоих типов или путем введения дополнительных формальных ограничений.

Анализ формальных и неформальных институциональных ограничений функционирования современного российского рынка труда позволил автору выявить основные его черты: рост уровня молодежной безработицы на фоне увеличения общего уровня занятости, снижения общего уровня безработицы; ограничение объема создания новых рабочих мест; преобладание в институциональном пространстве рынка труда неформальных институциональных ограничений над формальными; появление разнообразных форм нестандартной занятости; деление рынка труда на сегменты (см. диаграмму 1).

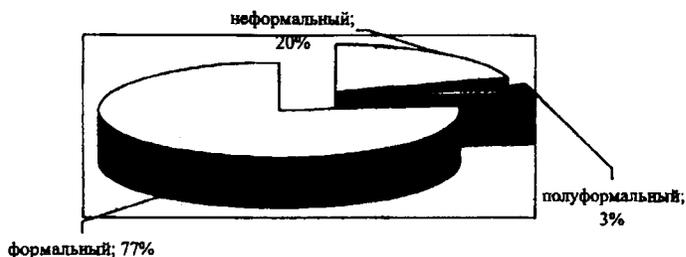


Диаграмма 1. Сегменты рынка труда по укрупненным формам занятости<sup>1</sup>

Институциональные ограничения закрепляются в процессе институциональной структурной модификации рынка труда. Причем последняя может иметь как положительный эффект (в виде выработки различных адаптационных механизмов, например, нестандартной занятости), так и отрицательный («зарегулированность», институциональная неполнота рынка труда). Слабость или излишняя жесткость ограничений стимулирует индивидов и организации к непродуктивной или нелегальной деятельности. Институциональные ограничения являются проявлением нестабильности и несовершенства институциональной среды и, следовательно, связаны с ростом информационных, трансакционных, трансформационных издержек и т.д. Планируемые изменения правил и ограничений позволяют снизить издержки институциональной структурной модификации. Игнорирование ограничений в ходе институциональной структурной модификации ведет к появлению негативных эффектов в виде закрепления неформальных практик, например, коррупции, уклонения от налогов и др.

Изучение элементов институциональной структуры рынка труда, анализ основных факторов, объектов институциональных видоизменений рынка труда является основой для выявления современных тенденций

<sup>1</sup> Сост. по: Обследование населения по проблемам занятости (август 2007 г.) // [www.gks.ru](http://www.gks.ru)

институциональной структурной модификации рынка труда в условиях глобализации и постиндустриализации экономики России.

Одной из важнейших тенденций институциональной структурной модификации рынка труда является его постиндустриальная дестандартизация – видоизменение трудовых отношений, разрушение структуры привычных ценностей и представлений, морально-нравственных принципов, трудового и экономического сознания и мотивации, формирование новых институтов, отвечающих укладу постиндустриального общества. В основе постиндустриальной дестандартизации современного рынка труда лежат следующие факторы: сервисизация отраслевой структуры современной экономики; технологические изменения; усложнение структуры потребностей индивидов, изменение жизненных приоритетов. Постиндустриальная дестандартизация рынка труда России имеет свою специфику, обусловленную: импортированием рыночных институтов, социально-экономическими реформами 1990-х гг. в условиях глубокого экономического кризиса; институциональными ограничениями российского рынка труда; структурой российского общества.

В России характерной чертой постиндустриальной дестандартизации рынка труда так же, как и в западных странах, являлся численный рост сферы услуг (за 1990 – 2007 гг. с 46 до 60 % общего числа занятых), однако необходимо отметить отрицательный «интеллектуальный вектор» структурной модификации: специалисты, высвобождавшиеся из сферы науки и научного обслуживания, промышленности, только отчасти поглощались предприятиями сферы финансов, страхования и кредита; остальная часть интеллектуального потенциала была безвозвратно утеряна.

На дестандартизацию рынков труда большое влияние оказывают технологические изменения; активное привлечение иностранного труда (как интеллектуальной элиты, так и неквалифицированных кадров); развитие различных форм нестандартной занятости (в частности, самозанятости). Уровень образования, квалификации становится определяющим институтом, критерием, на основе которого происходит дифференциация труда и сегрегация рабочей силы. Подобная дифференциация приводит к расщеплению институтов занятости, профессии, трансформации институтов рабочего времени, представлений о труде и работе.

Процесс дестандартизации сопровождается постиндустриализацией наноэкономических институтов, которая характеризуется отрицательными и положительными чертами. К отрицательным чертам можно отнести: трансформацию характера отношений между работодателями и работниками, морально-нравственных принципов, мотивации трудового поведения, нарушение принципа справедливого вознаграждения за труд; изменение отношения к труду. Положительными чертами являются прогрессивные изменения стереотипов, жизненных установок и целей индивида: возрастание значения творчества и отдельной личности, труд становится способом самовыражения и реализации личностного потенциала, модифицируется и роль трудового коллектива, а также отношения «индивид

– коллектив», отношение к рабочему месту и т.д.

Проведенный автором анализ совокупности происходящих изменений позволил определить сложившуюся институциональную структуру российского рынка труда как асимметричную и выделить присущие ей черты (см. схему 4).

Черты асимметричности	Основные проявления
1. Приоритеты работника (поведенческий критерий) обуславливают расщепление рынка труда на формальный и неформальный сегменты	Главным критерием выбора работы остается уровень заработной платы: безработный часто выбирает между легальной занятостью с низкими доходами и нелегальной занятостью, которая лишает его социальных гарантий, но может обеспечить ему более высокий заработок.
2. Сегментация института занятости на основе профессионально-квалификационного критерия	Формирование разносегментных форм занятости: по отраслям непродуцирующей сферы (высококвалифицированная занятость в финансах, управлении, бизнес-услугах и неквалифицированный труд в торговле, гостинично-ресторанном бизнесе, посреднических услугах); квалифицированный труд в высокотехнологичном секторе (информационные технологии и телекоммуникации, производство электронного оборудования и комплектующих и др.).
3. Слабость и неразвитость институциональной структуры рынка труда вследствие наличия большого количества институциональных ограничений формального и неформального характера	Ослабление роли профсоюзов. Отсутствие в действующем трудовом законодательстве институциональных механизмов, которые закрепляли бы обязанность (а не возможность) работодателя заключать тарифные соглашения и коллективные договоры с работниками и тем самым определяли бы минимальные границы заработной платы. Поэтому преимущество в определении цены на российском рынке труда имеет работодатель, который, стремясь снизить налогооблагаемую базу, намеренно занижает цену труда и уровень заработной платы.
4. Конфликт «новых» и «старых» институтов	Структурная модификация и институционализация постиндустриальных условий, формальных и неформальных норм, организаций сопровождается их тренями с «унаследованными» от командной экономики институтами (нормами и ограничениями), культурными ценностями.
5. Институционализация адаптационных механизмов	Российский рынок труда выработал ряд полуформальных и неформальных механизмов приспособления к новым рыночным условиям: высвобождение значительного числа занятых и отраслевая реструктуризация рынка труда; низкий уровень заработной платы и ее высокая дифференциация; систематические задержки по ее выплате (особенно в 1990-х гг. на большинстве крупных предприятий); развитие вторичной занятости; высокая текучесть кадров и др.
6. Закрепление неформальных практик, возникновение сопряженных институтов и др.	Персонафикация взаимоотношений работодателя и работника, в результате чего стандартный трудовой договор вытесняется нестандартным, распространяется теневая оплата труда, уклонение от уплаты налогов и т.д.

Схема 4. Черты асимметричной институциональной структуры рынка труда России

Анализ особенностей институциональной структурной модификации современного рынка труда приобретает большое значение в условиях формирования и функционирования глобальной экономики. Глобализация – важный фактор, стимулирующий структурные изменения современных национальных рынков труда, в результате происходит формирование глобального рынка труда (как наднационального уровня сети рынков) и присущей ему институциональной структуры. Составляющими институциональной структуры глобального рынка труда наряду с институционально-рыночными механизмами (спрос, предложение, цена труда и т.д.) являются: институциональные субъекты глобального рынка труда; новые «правила игры» (формальные и неформальные правила и ограничения); новые формы рыночного поведения субъектов в условиях институциональной среды глобализирующегося рынка труда.

Под влиянием глобализации процессов институциональной структурной модификации складывается система наднациональных институтов; трансформируется институциональная роль государства как элемента мультиструктуры национальной экономики. Сокращаются сферы влияния национальных правительств, часть институциональных функций которых переходят к ТНК, региональным и международным организациям (ООН, МОТ, МБРР и др.). Именно они, а также институты постиндустриального общества оказывают возрастающее влияние на политику, общественное мнение, принятие нормативных актов и являются важными элементами институциональной структуры глобального рынка труда.

Анализируя тенденции развития институциональной структуры рынка труда, автор показывает, что экономическая глобализация придает процессам институциональной структурной модификации рынка труда противоречивый характер. С одной стороны, благодаря деятельности ТНК – главных движущих сил глобализации –, а также институту международной трудовой миграции, происходит углубление сетевого принципа взаимодействия национальных рынков труда: обеспечивается создание рабочих мест в различных отраслях экономики; формируются единые международные стандарты труда и квалификации. ТНК способствуют распространению эффективных институтов (достойного труда, корпоративного интереса) на национальных рынках труда, что приводит к дестандартизации и качественным видоизменениям структуры последних. С другой стороны, возможно «консервирование» неэффективной отраслевой и региональной структуры национальных рынков труда в результате деятельности ТНК; углубляется «разреженность» институциональной среды международного и национальных рынков труда; возрастает угроза утечки квалифицированных кадров за рубеж; отмечается наличие качественного и количественного разрыв между странами и целыми регионами в уровне развития человеческого и трудового потенциала; институциональное неравенство, которое проявляется, с одной стороны, в уровне развития экономической культуры и трудового сознания, определении места труда в системе человеческих ценностей, с другой – в уровне гармоничности или

зарегулированности социально-трудовых отношений в той или иной стране; нестабильность, динамичность и непредсказуемость глобального рынка труда, что обусловлено усилением роли политических воздействий, общественного мнения в формировании внешней политики государств

Автор подчеркивает, что в контексте глобализации рынков труда важно проводить такую политику в сфере труда и занятости, которая могла бы максимально учитывать интересы всех сторон социально-экономических отношений на глобальном рынке труда. Поэтому главной задачей мирового сообщества, международных организаций и правительств отдельных стран, в частности, России, является адаптация национальных экономик к глобальным изменениям и приспособление глобальных изменений к нуждам людей. Подобные меры приобретают особую актуальность в условиях «глобальной виртуальности» и постепенного выхода России на формирующийся глобальный рынок труда.

Формирование глобального рынка труда, развитие современных компьютерных технологий и Интернет, увеличение объемов электронной коммерции, распространение дистанционной занятости способствуют виртуализации процесса институциональной структурной модификации. Она представляет собой процесс трансформации институциональной структуры рынка труда под влиянием структурной и технологической перестройки экономики, формирования единого информационного пространства, а также под воздействием изменений: в поведении и предпочтениях работодателей относительно нанимаемых работников; стереотипов общественного сознания. В процессе виртуализации институциональной структуры рынка труда сохраняются определенные атрибуты реальной действительности (формальные правила и ограничения, муниципальные учреждения), образ рынка труда как места взаимодействия основных субъектов, осуществления трансакций и заключения контрактов о найме. Однако фактически все действия осуществляются в виртуальной среде – на виртуальном рынке труда. Виртуализация характеризуется появлением сетевых структур различных типов на основе развития института дистанционной занятости.

Включение России в глобальный виртуальный рынок труда сдерживается: слабой по сравнению с западными странами интернетизацией страны и действием формальных и неформальных институциональных ограничений. Проведенный анализ позволил автору выделить черты, свидетельствующие о виртуализации институциональной структуры современного рынка труда: возникновение виртуальной институциональной среды, в которой осуществляется обмен деловой информацией, а также сделки по поводу купли-продажи рабочей силы; формальные и неформальные институты носят номинальный характер, теряют реальный контроль над индивидом; изменение содержания понятия «рабочее место»; возникновение новых институтов: виртуальных организаций, дистанционной занятости, сетевой репутации и др.

Виртуализация институциональной структуры рынка труда в России протекает противоречиво. С одной стороны, благодаря использованию

виртуального труда специалистов происходит ускорение процесса осуществления трансакций, увеличение виртуальных потоков товаров, услуг и капиталов. Дистанционная работа способствует росту самозанятости и частичной занятости, усилению роли индивидуальных предпринимателей, малых предприятий. С другой – происходит дестандартизация: прежние институты (привязанность к месту работы, коллективу) постепенно утрачивают свое социально-психологическое значение.

Таким образом, институциональная структурная модификация российского рынка труда вызвана глобальными изменениями, а также внутренними институциональными преобразованиями. Объектами институциональной структурной модификации современного рынка труда является элементы его институциональной структуры: институты и субъекты – индивиды, домохозяйства, фирмы-работодатели, государство, инфраструктурные организации рынка труда (службы и центры занятости, кадровые агентства, профсоюзы и др.), взаимодействующие друг с другом. Анализируя институциональную структуру рынка труда, необходимо отметить, что на ее качественное состояние и возможности повышения эффективности влияют изменения институтов (правил и ограничений) формального и неформального характера, а также изменения характера поведения институциональных субъектов рынка труда, особенностей их взаимодействия в процессе осуществления экономических отношений по поводу купли-продажи рабочей силы.

В условиях постиндустриальной экономики, глобализации и виртуализации всех сторон жизнедеятельности, а также под воздействием мультиструктурных факторов в процессе институциональной структурной модификации формируется ассиметричная институциональная структура российского рынка труда, которая характеризуется значительной гибкостью в реагировании на происходящие изменения. В целях повышения эффективности структурной модификации и управления кадровым потенциалом в постиндустриальной экономике необходим постоянный мониторинг процессов институциональных структурных видоизменений рынка труда, создание эффективной нормативно-правовой базы со стороны государства и формирование зрелой культуры информационного общества.

Проведенное исследование позволило сделать вывод о том, что современный российский рынок труда характеризуется противоречивыми процессами, что требует их постоянного изучения в целях дальнейших институциональных преобразований и создания эффективной институциональной структуры с учетом глобализации экономического пространства.

**Основные положения диссертации отражены в следующих публикациях автора:**

**В изданиях, рекомендованных ВАК:**

1. Титова Е. А. Институционально-организационная структура рынка труда: понятие и значение // *Экономические науки*. 2007, № 8 (33) (0,8 п.л.).
2. Титова Е. А. Институциональный подход к исследованию рынка труда // *Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета*. Саратов: Изд-во СГСЭУ. 2007, № 19 (5) (0,5 п.л.).

**В иных изданиях:**

1. Титова Е. А. Проблемы образования и трудоустройства молодых специалистов в туристической сфере современного российского города // *Город: глобальные перспективы и местные контексты: Межвузовский сборник научных статей*. – Саратов: Изд-во Латанова В. П., 2005 (0,3 п.л.).
2. Титова Е. А. Занятость в сфере туристского сервиса в условиях постиндустриальной экономики // *Туризм и культурное наследие: Межвуз. сб. науч. тр.* – Саратов: Изд-во Саратов. ун-та. 2007. Вып. 4 (0,8 п.л.).
3. Титова Е. А. Виртуализация рынка труда: институциональный аспект // *Труды Международного Форума по проблемам науки, техники и образования (4 – 7 декабря 2007 г., Москва, Россия)* / Под ред. В. В. Вишневецкого. М.: Академия наук о Земле, 2007 (0,5 п.л.).
4. Титова Е. А. Управление современным рынком труда в условиях глобализации: проблемы и перспективы // *Высшее образование XXI века: Материалы международной научной конференции 25 марта 2008 г. (секция «Управление социально-экономическими процессами»)*. СПб., 2008 (0,4 п.л.).
5. Титова Е. А. Основные черты российского рынка труда в сфере туризма в условиях глобализации // *Туризм и культурное наследие: Межвуз. сб. науч. тр.* – Саратов: Изд-во Саратов. ун-та. – Вып. 5. 2008 (0,8 п.л.).
6. Титова Е. А. Реструктуризация рынка труда в постиндустриальной экономике: особенности проявления // *Проблемы современной экономики: инвестиции, инновации, логистика, труд: Материалы Всероссийской научно-практической конференции 21 апреля 2008 г., Саратов*. – Саратов, 2008 (0,3 п.л.).
7. Институциональная структурная модификация рынка труда: теоретический подход. Саратов: Изд-во «Научная книга», 2008 (2 п.л.).

102

Тягова Елена Александровна

**ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ СТРУКТУРНАЯ МОДИФИКАЦИЯ РЫНКА ТРУДА В  
ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ**

Автореферат

---

Подписано в печать 01.09.2008 г.  
Формат 60×84 1/16. Объем 1, 0 п.л. Тираж 100 экз. Заказ 263

---

410003, г. Саратов, ул. Радищева, 89, СГСЭУ