

предприятия, предпринимательское новаторство и достижение устойчивой самоокупаемости. Основу социального предпринимательства составляет деятельность социальных предприятий, созданных для решения конкретных социальных проблем, функционирующих на базе инноваций, принятого в частном секторе порядка ведения дел, финансовой дисциплины.

Список использованной литературы:

1. Абралиев К.А. Развитие социального предпринимательства в КР. – www.slideshare.net/kazbish/ss-2065190.
2. Аларичева Марина. Социальное предпринимательство: опыт Польши. 13.01.2010. – <http://www.nb-forum.ru/>.
3. Баталина М., Московская А., Тарадина Л. Обзор опыта и концепций социального предпринимательства с учетом возможностей его применения в современной России. <http://socpolitika.ru/rus/ngo/research/document9919.shtml>.
4. Мартин Роджер Л., Осберг Салли. Социальное предпринимательство – определение понятия. – <http://www.nb-forum.ru/thanalitic>.
5. Социальное предпринимательство: новые перспективы Пособие по теории и практике социального предпринимательства. Алмаз Тажыбай, Александр Дубина. Бишкек 2011

ФУНКЦИОНАЛЬНОСТЬ НЕСОВЕРШЕННОЙ КОНКУРЕНЦИИ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЕ.

Кравцевич С.В.

FUNCTIONALITY OF IMPERFECT COMPETITION IN THE SOCIAL AND LABOUR SPHERE.

Kravtsevich S.V.

АННОТАЦИЯ

Современный отечественный рынок труда характеризуется негативными социально-экономическими явлениями такими, как бедность работающего населения, задолженности и невыплаты заработной платы, неравенство в распределении доходов, и др. В связи с чем, становится актуальным изучение роли и значимости несовершенной конкуренции на отечественном рынке труда и ее влияния на социально-трудовую сферу жизнедеятельности человека. Развитие несовершенной конкуренции на рынке труда имеет эволюционный характер и проявляет себя в различных аспектах социально-трудовой сферы жизнедеятельности человека. Определение функциональной стороны влияния несовершенной конкуренции становится одной из задач на пути развития конкуренции в социально-трудовой сфере и устранения несовершенных признаков конкурентного поведения субъектов хозяйствования, а также устранение несовершенных условий хозяйствования на рынке труда. Основным методом научного исследования несовершенной конкуренции в социально-трудовой сфере выступает принцип историзма, что предполагает изучения и выделение исторических этапов развития отечественного рынка труда и, соответственно, проявления на нем конкуренции. Функциональность несовершенной конкуренции в социально-трудовой сфере выражается в проявлении признаков несовершенного конкурентного поведения субъектов рынка труда и в существовании несовершенных конкурентных условий пребывания субъектов рынка труда.

ABSTRACT

Modern domestic labour market is characterized by a negative socio-economic phenomena such as poverty, debt and working population of non-payment of wages, inequality in the distribution of income, etc. Therefore, becomes relevant to examine the role and significance of imperfect competition on the domestic labour market and its impact on the socio-labor sphere of human life. Development of imperfect competition on the labour market is evolutionary and manifests itself in various aspects of socio-labor sphere of human life. Definition of functional side effects of imperfect competition becomes one of the tasks of the development of competition in the social and labour spheres and eliminate the imperfect signs competitive behavior of business entities, as well as removal of imperfect management conditions in the labour market. The main method of research study of imperfect competition in the social and labour sphere supports the principle of Historicism, which involves the study and selection of the historical stages of development of the domestic labour market and, consequently, on it competition. Functionality of imperfect competition in the social and labour sphere is expressed in signs of imperfect competition behaviour of actors in the labour market and the existence of imperfect competitive conditions of labour market actors .

Ключевые слова: несовершенная конкуренция, социально-трудовая сфера, рынок труда, воспроизводство трудовых ресурсов, воспроизводство рабочей силы, признаки и компоненты несовершенной конкуренции, конкурентное поведение, конкурентные условия.

Keywords: imperfect competition, socio-labor sphere, labour market, labour force reproduction reproduction of labour force characteristics and components of imperfect competition, competitive behavior, competitive conditions.

Введение

Становление в российской экономике рыночных отношений в социально-трудовой сфере, в отличие от западной экономики, имеет свои особенности. Данное обстоятельство обусловлено историческим развитием российского общества, а именно тем, что в России в отличие от запада, достаточно долго сохранялся феодальный уклад ведения хозяйства и экономики в целом (до отмены крепостного права 1861 г.). А также тем, что в России переход к капиталистической форме хозяйствования сопровождался революционными движениями (1917 г.), плановой экономикой (до 1991 г.) и экономическими («шоковыми») реформами (с 1991 г.) [12, 13].

Краткий экскурс в историю развития конкуренции на отечественном рынке труда

Становление рыночных отношений в социально-трудовой сфере или отечественного рынка труда, берет свое начало с проводимой Александром II крестьянской реформы и отменой крепостного права в 1861 году. До этого периода рыночные отношения не распространялись на социально трудовую сферу. Допетровские времена характеризуются преимущественно феодальными отношениями, в которых отмечается второстепенная роль рыночных отношений в накоплении богатства. Феодальные отношения видят основным способом накопления богатства это ведения собственного хозяйства, а «обмен» становится актуальным в случаях реализации излишков. В этот период времени «обмен», как форма ведения хозяйства распространяется на товарно-денежные отношения, т. е. на товарные рынки, и исключительно в отношении государства как субъекта хозяйствования. Ресурсные рынки в этот период времени не имеют своего становления. Так наемные работники (крестьяне, ремесленники) не обладали достаточными правами, чтобы участвовать в меновых отношениях (в тот период работники были закреплены за мануфактурой, а перераспределение рабочей силы не носило рыночный характер) [14, с. 24].

Особое место в становлении рыночных отношений в социально-трудовой сфере (трудовых отношений и трудового поведения) занимают реформы С. Ю. Витте и П. А. Столыпина. «С. Ю. Витте стремился решить сложную двудиную задачу: с одной стороны, обеспечить стабильные возможности для развития промышленности путем предупреждения конфликтов между рабочими и предпринимателями, возникавшие на экономической почве, а также равные условия конкуренции для промышленников, с другой — предупредить возникновение классовых столкновений политического характера» [14, с. 39]. Результатом поиска решений обозначенной выше проблемы С. Ю. Витте становится фабричный закон «О продолжительности и распределения рабочего времени в заведениях фабрично-заводской промышленности» от 2 июня 1897 года, а также «Правила о вознаграждении потерпевших вследствие несчастных случаев рабочих и служащих» действовавших до 23 июня 1912 г. [14, с. 40, 52].

Последователем С. Ю. Витте по праву считается П. А. Столыпин. В последующий период реформирования социально-трудовой сферы жизнедеятельности было сформировано «рабочее и трудовое законодательство, которое стало результатом согласования интересов государства (причем они всегда стояли на первом месте), буржуазии и пролетариата с учетом экономической и политической конъюнктуры в стране. Фабрично-заводское и трудовое законодательство становилось в известной мере одним из проявлений государственного регулирования производства и общественного контроля над ним» [14, с. 56].

На протяжении XIX столетия наблюдается становление рыночных отношений в социально-трудовой сфере. Оформляется рынок труда (механизм), как потребность производства в рабочей силе (спрос на труд), с одной стороны, и как способность наемного работника удовлетворить потребности заводовладельца в «рабочих руках» (предложение труда), с другой стороны. Одновременно со становлением рынка труда, происходит становление конкуренции в социально-трудовой сфере, как противостоящего поведения хозяйствующих сторон (трудовых ресурсов в лице работника и работодателя в лице капиталиста-предпринимателя) по поводу обмена рабочей силы на заработную плату. Поведение хозяйствующих сторон сопровождаемого активной деятельностью, в части приобретения ими конкурентных преимуществ, а также пассивной деятельностью государства, в части регулирования социально-трудовых отношений, через формирования трудового законодательства.

Развитие рыночных отношений в социально-трудовой сфере в истории России имеет значительный перерыв с 1917 года по 1991 год, приходящийся на годы административно командной, а в дальнейшем плановой экономики. В этот период рыночные отношения, в том числе в социально-трудовой сфере, становятся не актуальными, а понятие «рынок труда» излишним понятием экономической науки. Тем не менее, на данный период времени приходится существенное развитие «трудовых отношений» складывающихся между работодателем, в лице государства и работником, как общественного класса [10].

Период индустриализации советской экономики 20–30-х гг. XX века характеризуется усилением идеологической политики труда, массовым внедрением соревновательных форм труда, массовой подготовкой квалифицированных кадров. В последующие периоды функционирования плановой советской экономики отмечается сохранение достигнутых ранних соглашений между работником, как общественным классом и работодателем, в лице государства. В период в 70–80-е годы XX века научные исследования в области охраны и условий труда получают большое развитие. Изучению подлежат количественные и качественные характеристики условий труда, факторов производственной среды, взаимосвязи условий труда с производительностью труда и работоспособностью рабочей силы [16]. Исследования, в данных научных

направлениях, проводились в НИИ труда В.Г. Макушиным, Е. А. Деревянковым, Н. П. Калининой, С. Э. Славиной и др., в институте экономики АН СССР Р. К. Ивановой, П. В. Савченко, И. Я. Обломской, Е. И. Карпухиным, также учеными Г. Н. Черкасовой, А. Н. Гржегоржевским, Б. В. Ракитским. Полученные результаты научных исследований находят свою реализацию в системе правовых и нормативных актов, регулирующих условия и охрану труда, в том числе в статьях Трудового Кодекса РФ, в системе стандартов безопасности труда, санитарных нормах и правилах, гигиенических критериях оценки условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса [15, с. 10].

Одним из существенных факторов повышения роли и значимости условий и охраны труда в производственных системах становится изменение содержания труда работников, которое вызвано научно-техническим прогрессом, приходящимся на вторую половину XX века. В связи с чем, меняется характер труда от производительного труда к обслуживающему и операционному труду, что в свою очередь требует от работников соблюдение норм, требований, стандартов качества [17].

Свое новое или второе развитие рыночные отношения в социально-трудовой сфере, получают с переходом России к рыночным отношениям в 1991 году. В 1991 году, ознаменованным годом начало рыночных реформ в России, одной из основных задач перед государством и обществом в целом стояло формирование рыночных отношений в социально-трудовой сфере. Сложность задачи состояло в том что, во-первых, история России не имела развитых рыночных отношений и связей в социально-трудовой сфере в дореволюционный период. То есть, до конца не был оформлен рынок труда в его классическом понимании. В частности, рабочие были закреплены за заводами и фабриками, на которых трудились и не могли формировать предложение труда, отсюда не складывалась равновесная цена труда, что и легло в основу теории эксплуатации труда К. Маркса и Ф. Энгельса [6, 7]. Во-вторых, сформированные ценности труда в советской экономике и элементы распределительного механизма рабочей силы оказали негативное воздействие на проведение рыночных реформ в начале 90-х годов XX века. [4, с. 4].

Становление рыночных отношений в социально-трудовой сфере сопровождалось ярко выраженной социальной напряженностью общества, выражаемое в забастовочном движении и невыплатами заработной платы. Конкурентное поведение работодателей направлено на ущемление социально-экономических интересов работников, а конкурентные отношения носят деструктивный характер, что способствует развитию «забастовочного движения», «скрытой безработицы» и «занятости в теневом секторе экономики» и т.п. Основным регулирующим механизмом государство находит социальное партнерство, которое направлено на нормализацию социально-трудовые отношения и как

следствие оздоровление конкурентные отношения [18]. Опосредованно социальному партнерству, государство реализует законодательную, правовую и нормотворческую функции [22, с. 110], благодаря чему в 2000-х годах исчезает «забастовочное движение» как социально-экономическое явление социально-трудовой сферы.

Таким образом, в первой половине 90-х гг. становление рыночных отношений в социально-трудовой сфере направленно на перераспределение функций и определении роли между участниками этих отношений. Существенным, становится упразднение главенствующей роли государства в социально-трудовых отношениях, которое оно имело в период плановой экономики, и передачи части функций остальным участникам рыночных отношений в социально-трудовой сфере, в первую очередь работодателю. В связи с чем, возникающие конкурентные отношения между участниками, рассматриваются в аспекте их поведения, чем и обуславливается поведенческий подход к рассмотрению конкуренции в социально-трудовой сфере.

В начале 2000-х годов складывающаяся социально-экономическая ситуация на рынке труда требует постановки принципиально иных задач в развитии рыночных отношений в социально-трудовой сфере. Так, концепция «условий труда» расширяется и наполняется дополнительным содержанием. Становится актуальным рассмотрение «качества трудовых процессов» и «качества условий труда» человека [20]. Прогрессирующими способами и методами управления условиями труда признаются «внедрения системы менеджмента качества, регламентированные стандартами ИСО 9000, ИСО 14000, ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда», т.е. стандартизация производственных процессов и производственной среды.

Понятие «качества» становится доминирующим в рассмотрении всех аспектов социально-трудовой сферы жизнедеятельности человека. Качество рабочей силы выступает основным требованием со стороны рынка труда. Так в рамках проводимой государством политики занятости населения формируются базы данных вакансий и резюме, которые непосредственным образом содержат информацию об образовании, профессионально-квалификационных навыках, предъявляемых работодателем или имеющиеся у потенциального работника. Широкое распространение получают услуги кадровых агентств, рекрутинговых агентств, кадровых интернет-агентств (как информационные площадки), формирующие спрос на труд и деятельность которых направлена на поиск кандидатов, имеющих наилучшие характеристики [9].

Качественным параметрам рабочей силы также относится состояние здоровья и возраст работника. От здоровья человека зависит его возможность участия в определенной трудовой деятельности. Предъявляемые требования работодателем к «здоровью» рабочей силы выступают, с одной стороны необходимостью организации, закрепленной

на законодательном уровне, с другой стороны ее потребностью в работоспособном персонале [21].

Мобильность рабочей силы выступает одним из характеризующих современного рынка труда. Успешность человека на рынке труда во многом зависит от его способности и готовности к профессиональной, социальной и территориальной мобильности [8, 39].

Таким образом, «качество рабочей силы» и «качество труда» лежит в основе формирования конкурентных условий, предъявляемых рынком труда к рабочей силе и организациям. Конкуренция в социально-трудовой сфере проявляет себя в том, со стороны организаций предъявляются требования к качеству рабочей силы в образовательном, профессионально-квалификационном, гендерном, деловом аспектах, в равной степени как предъявляются требования со стороны государства к организациям по качеству условий труда. А рыночный обмен происходит именно в том случае, когда удовлетворяются эти условия, и в отношении того субъекта, который удовлетворяет эти условия в наибольшей степени.

В связи с чем, отмечается, что развитие конкуренции в социально-трудовой сфере сопровождается социально-экономическими явлениями дефицита и избытка кадров, текучестью кадров, определенного образовательного, профессионально-квалификационного, возрастного уровня. Причинами негативных социально-экономических явлений становятся: привлечением квалифицированных работников к неквалифицированному труду, обусловленного научно-техническим прогрессом и как следствием изменением структуры спроса на труд; с превосходством предложения труда над его спросом — дисбаланс спроса и предложения труда, и как следствие завышенными требованиями к рабочей силе; несоответствием образовательного уровня рабочей силы требованиям бизнеса и как следствие формирование не реального спроса на труд [22].

Таким образом, в 2000-х гг. развитие рыночных отношений в социально-трудовой сфере направлено на реализацию концепции качества на рынке труда, т.е. в системе спроса и предложения труда. Основными параметрами рынка труда становятся не количество рабочей силы, а ее качество. Предметом рыночных отношений выступают условия труда и требования к качеству рабочей силы, аспектами которого (качества рабочей силы) выступают обладание рабочей силой «здоровьем», «образованием» и «мобильностью». В связи с чем, формируемые конкурентные условия участниками рыночных отношений (работниками, работодателем и государством) рассматриваются в аспектах совокупностей предъявляемых требований к рабочей силе и ее способностей к удовлетворению этих требований, а также в аспектах совокупности условий труда работников и возможности работодателей в обеспечении качественных (нормальных) условий труда для работников, чем и обуславливается институциональный подход к рассмотрению конкуренции в социально-трудовой сфере [11, 17, 23].

Роль несовершенной конкуренции на отечественном рынке труда и ее влияние на социально-трудовую сферу

Несовершенная конкуренция на современном рынке труда представляется, с одной стороны несовершенным конкурентным поведением субъектов рынка труда, а с другой стороны несовершенными конкурентными условиями рынка труда. Причем несовершенство конкурентного поведения на рынке труда состоит в том, что его участники действуют на не взаимовыгодных условиях, ущемляя интересы одной из сторон. В случае специфики рынка труда, где товаром выступает рабочая сила, которая неотделима от своего носителя — работника, как правило, такой стороной выступает работник. На современном отечественном рынке труда не добросовестные действия работодателя направлены на ущемление социальных прав и гарантий работника в оплате его труда, в условиях приложения их труда, во времени привлечения работников к трудовой деятельности и др. В связи с чем, конкурентное поведение работников носит адаптационный характер к рынку труда, которое заключается в приспособлении работника к функционирующим законам спроса и предложения на рынке труда. Работники вынуждены соглашаться с работодателями и принимать условия их труда, даже если они ущемляют интересы работников или не отвечают их требованиям. *Функциональность несовершенной конкуренции* заключается в том, что на рынке труда получает распространение *адаптационное поведение* работников, которое приводит к тому, что в своей массе интересы работников на достойную оплату труда, на нормальные условия труда ущемляются. В связи с чем, рынок труда выходит из равновесного состояния, что приводит к снижению общего уровня доходов работающего населения [3].

Регулирующий механизм рынка труда направлен на устранение негативных социально-экономических явлений социально-трудовой сферы, вызванные несовершенной конкуренцией на рынке труда. Методы государственного регулирования направлены на повышения уровня МРОТ, изменение методики расчета МРОТ и др. При этом протекание конкурентных процессов на рынке труда носит предупреждающий характер и направлены на устранение конкурентных недостатков и развитие конкурентных преимуществ работников (см. табл. 1). *Функциональность регулируемой конкуренции* заключается в том, что на рынке труда получает распространение *превентивный* характера протекания конкурентных процессов, направленных на недопущение распространения негативных социально-экономических явлений рынка труда.

Несовершенство конкурентных условий на рынке труда имеет аналогичную природу своего образования, что и несовершенное конкурентное поведение и состоит в невыполнении условия взаимной выгоды ведения конкуренции. На современном отечественном рынке труда не добросовестные действия работодателя формирует такие конкурентные условия, в которых работники не

способны удовлетворить требования работодателя в качестве рабочей силы. А именно, отмечается субъективность спроса на труд относительно требований к качеству рабочей силы, что способствует формированию завышенных требований к работнику относительно тех рабочих функций и должностных обязанностей которые он выполняет на своем рабочем месте. В связи с чем, на рынке труда происходят структурные сдвиги спроса на труд, что снижает уровень равновесной заработной платы и влияет на уровень доходов работников, где у большинства работников уровень доходов снижается, а сравнительно у небольшой группы работников — увеличивается. Последнее связано с тем, что исходя из сравнительного принципа оценки работников, а именно качества рабочей силы, по критерию максимального удовлетворения требования, находится группа работников, удовлетворяющая этим требованиям — конкурентоспособные работники. Функциональность несовершенной конкуренции заключается в том, что на рынке труда получает распространение субъективность оценки качества рабочей силы относительно требований работодателей, которая приводит к структурным сдвигам спроса и предложения труда. В связи с чем, рынок труда выходит из равновесного состояния, что приводит к снижению общего уровня доходов работающего населения [5].

Регулирующий механизм рынка труда направлен на устранение негативных социально-экономических явлений социально-трудовой сферы, формирующие несовершенную конкуренцию на рынке труда. Методы государственного регулирования направлены на повышение профессионально-квалификационного уровня работников (подготовка и переподготовка кадров, повышение квалификации), на обучение работников. При этом проявление конкурентной среды на рынке труда, слагающейся из совокупности субъективных требований работодателей, носит объективный характер, выражающийся в тех нормах, ценностях, которыми должна обладать рабочая сила. В связи с чем, формируются нормативы конкурентоспособности работников, относительно которых работники являются конкурентоспособными и не конкурентоспособными, т.е. отвечающие требованиям конкурентной среды по качеству своей рабочей силы или не отвечающие этим требованиям (см. табл. 1). *Функциональность регулируемой конкуренции* заключается в том, что на рынке труда получает распространение объективность требований к качеству рабочей силы работников, тем самым формируется конкурентная среда, способствующая устранению негативных социально-экономических явлений рынка труда.

На современном рынке труда отмечается территориальная сегментация рынка труда, в связи с

чем, обозначаются два уровня анализа несовершенной конкуренции, причем для протекания конкурентных поведений и конкурентных процессов определяются локальный и глобальный уровень анализа, для проявления конкурентных условий и конкурентной среды определяются внутренний и внешний уровень анализа. *Функциональность несовершенной конкуренции* состоит в том, что для каждого уровня анализа, принимая во внимание *предметные подходы*, определяется ее методологическая основа. Так конкурентное поведение субъектов рынка труда, предполагает изучения «цепочки ценностей» (по М. Портеру [1, 2]) работников и работодателей, которые движут их конкурентным поведением на рынке труда. Конкурентные процессы предполагают изучение признаков работников и работодателей на рынке труда, т.е. типичных характеристик, которые позволяет описать модели поведения субъектов рынка труда. Конкурентные условия предполагают изучение совокупности качеств рабочей силы, которые востребованы на рынке труда. Конкурентная среда предполагает изучение свойства рабочей силы на рынке труда, т.е. того общего начала, которое позволяет работникам отвечать требованиям рынка труда — быть конкурентоспособным.

Необходимость в регулировании рынка труда выступает очевидным фактом, где *функциональность регулируемой конкуренции* на рынке труда состоит в том, что последняя становится *средством достижения цели или удовлетворения потребностей* субъектов рынка труда, или выступает *средством оценки* качества рабочей силы. Практически инструментальная функция конкуренции реализует себя через *развитие конкурентных преимуществ* работников и *формирование конкурентоспособности* работника.

Индикативными параметрами на рынке труда выступают *параметры-признаки* и *параметры-компоненты*, соответственно описывающие и характеризующие конкурентное поведение и конкурентные процессы, а также конкурентные условия и конкурентную среду на рынке труда, соответственно. Анализ несовершенной конкуренции на рынке труда, и методов ее регулирования показал, что сферой ее влияния становятся социально-трудовые отношения субъектов рынка труда и качество рабочей силы. *Функциональность несовершенной конкуренции* состоит в том, что исследуемые индикаторы параметры рынка труда отражают состояние проявления негативных социально-экономических явлений рынке труда и становятся практическим статистическим инструментом изучения влияния несовершенной конкуренции на социально-трудовую сферу, а также становится статистическим инструментом в формировании и развития конкуренции в социально-трудовой сфере.

Функциональность несовершенной конкуренции в социально-трудовой сфере

Аспекты функциональности	Признаки функциональности			
	Конкурентное поведение	Конкурентные процессы	Конкурентная среда	Конкурентные условия
Предметные подходы к анализу	Конкурентное поведение	Конкурентные процессы	Конкурентная среда	Конкурентные условия
По характеру протекания и пребывания	Адаптационное поведение	Превентивные процессы	Объективные условия	Субъективные требования
Методология анализа	Цепочка ценностей	Признак конкурентного преимущества	Свойство конкурентоспособности	Совокупность качеств (нормативы конкурентоспособности)
Уровень анализа	Локальный	Глобальный	Внешний	Внутренний
Инструментальная функция	Средство достижения целей или удовлетворения потребностей (развитие конкурентных преимуществ работника)		Средство оценки качества рабочей силы (формирование конкурентоспособности работника)	
Индикативные параметры	Социальные гарантии и права Государственное регулирование Содержание, условия и охрана труда		Здоровье Образование Трудовая мобильность	

Источник: разработано автором на основе [15]

Заключение

Индивидуальность развития отечественного рынка труда в отличие от западных рынков труда, накладывают определенные условия (обстоятельства) развития, результатами влияния которых становится развитие и формирование несовершенных принципов и условий хозяйствования на рынке труда. Проявление несовершенной конкуренции на отечественном рынке труда сопровождается развитием негативных социально-экономических явлений, что отрицательно сказывается на развитии социально-трудовой сферы, и в частности на воспроизводстве трудовых ресурсов и рабочей силы. Индикаторами и в тоже время аспектами влияния несовершенной конкуренции в социально-трудовой сфере становятся признаки конкурентного поведения субъектов хозяйствования и компоненты конкурентных условий пребывания субъектов хозяйствования на рынке труда.

Источник:

1. Butler E. Hayek, His Contribution to the Political and Economic Thought of Our Time. — L 1983
2. Porter M. E., Kramer M. R. Strategy and Society: The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility // Harvard Business Review, December 2006, pp. 78-92.
3. Алавердов А.Р. Рынок труда в сфере малого предпринимательства: особенности и проблемы развития / А.Р. Алавердов // Современная конкуренция. — 2008, №2(8). — С. 79—97.
4. Баранов Ю.В. Совершенствование охраны труда с использованием экономических стимулов / Ю.В. Баранов // Омский научный вестник № 3. (119) — 2013. — <http://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-ohrany-truda-s-ispolzovaniem-ekonomicheskikh-stimulov> (дата обращения: 06.08.2015) — С. 62—64.

5. Барышникова А. А. Условия становления конкуренции на российском рынке труда / А. А. Барышникова // Вестник оренбургского государственного университета. — 2009, №9. — С. 26—30

6. Внутских А. Ю. Общественная конкуренция: история представлений и современность / А. Ю. Внутских // Личность. Культура. Общество. — 2006, №4. — С. 272—289

7. Денисенко М. Готовы ли российские безработные ехать за работой? / М. Денисенко, Л. Карачурина, Н. Мкртчян // Демоскоп — 2010, №445-446 —

<http://www.demoscope.ru/weekly/2010/0445/tema02.php>.

8. Дмитриева Н.И. Социально-трудовая мобильность российских специалистов и ее особенности в условиях глобального экономического кризиса / Н.И. Дмитриева // Вестник Южно-Российского государственного технического университета (Новочеркасского политехнического института). Серия: Социально-экономические науки. — 2008. — № 3. — С. 39—44

9. Добренков В.И. Методология и методика социологического исследования: Учебник. / В.И. Добренков, А.И. Кравченко. — М.: Академический Проект; Альма Матер, 2009. — 537 с.

10. Иванова Т. Б. Рынок труда в России, учеб, пособие / Т. Б. Иванова, А. А. Козлов, В. Б. Алексеев. — М.: РУДН, 2011. — 222 с.

11. Камышникова И.В. Специальная оценка условий труда как инструмент совершенствования условий и охраны труда / И.В. Камышникова // Труды БрГУ. Серия: Естественные и инженерные науки. 2014. Т.1. — С. 389—394

12. Капельюшников Р. И. Конец российской модели рынка труда? / Р. И. Капельюшников // Препринт WP3/2009/06. — М.: Изд. дом Государственного университета — Высшей школы экономики. — 2009 — 80 с.

13. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: парадоксы посткризисного развития (Электронный ресурс): препринт WP3/2014/04 / Р.И. Капелюшников, А.Ю.Ощепков; ун-т «Высшая школа экономики». — Электрон, текст, дан. (1 МБ) — М.: Изд. Дом Высшей школы экономики, 2014. — (Серия WP3 «Проблемы рынка труда»). — 41 с.
14. Кострюков В. Вопросы экономики. / В. Кострюков // Экономист. — 1998. — №8. — с. 60-44
15. Кравцевич С.В. Методология эмпирического исследования конкуренции в сфере труда: монография / С.В. Кравцевич, — Москва: РУСАЙН, — 2018. — 236 с.
16. Куценко В.В. Гуманизация труда: теоретические подходы и оценка роли условий труда / В.В. Куценко // Теория и практика общественного развития. — 2014. — № 21. — С. 100–104
17. Ляшко В.Ю. Влияние здоровья на предложение труда пожилых: препринт WP15|2112|05 [Текст] / В.Ю. Ляшко, С.Ю. Рощин // Нац. исслед. Ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. Дом Высшей школы экономики, 2012. — 64 с.
18. Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и практика: Учеб. для вузов / В.А. Михеев. — М.: Экзамен, 2001. — 448 с.
19. Никитин Р.В. Роль оценки качества условий труда и качества трудовых ресурсов в современной экономической системе / Р.В. Никитин // Вестник УдмГУ. 2007. №2. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/rol-otsenki-kachestva-usloviy-truda-i-kachestva-trudovyh-resursov-v-sovremennoy-ekonomicheskoy-sisteme> (дата обращения: 06.08.2015). — С. 157-164
20. Николаев О.В. Концепция национальной системы управления качеством рабочей силы в России / О.В. Николаев // Экономика образования. — 2005. № 4 (29) . С. 73–87
21. Нусупова Н.К. К вопросу улучшения индивидуально-личностных качеств рабочей силы в условиях рыночных отношений / Н.К. Нусупова // Известия ВУЗов (Кыргызстан). — 2011. № 7. С. 48–51
22. Токсанбаева, М.С. Политика занятости и дефицит кадров / М.С. Токсанбаева // Россия и современный мир. — 2010. № 1 (66). С. 197–204
23. Федудин А.А. Становление и развитие социального партнерства в России в 1999 году / А.А. Федудин. — М. — 1999. Ук. соч. С. 134-135
- Istochnik:**
1. Butler E. Hayek, His Contribution to the Political and Economic Thought of Our Time. — L 1983
 2. Porter M. E., Kramer M. R. Strategy and Society: The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility // Harvard Business Review, December 2006, pp. 78-92.
 3. Alaverdov A.R. Rynok truda v sfere malogo predprinimatel'stva: osobennosti i problemy razvitiya / A.R. Alaverdov // Sovremennaya konkurenciya. — 2008, №2 (8). — S. 79–97. 3
 4. Baranov YU.V. Sovershenstvovanie ohrany truda s ispol'zovaniem ehkonomicheskikh stimulov / YU.V. Baranov // Omskij nauchnyj vestnik № 3. (119) — 2013. — <http://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-ohrany-truda-s-ispol'zovaniem-ekonomicheskikh-stimulov> (data obrashcheniya: 06.08.2015) — S. 62–64. 6
 5. Baryshnikova A. A. Usloviya stanovleniya konkurencii na rossijskom rynke truda/ A. A. Baryshnikova // Vestnik orenburgskogo gosudarstvennogo universiteta. — 2009, №9. — S. 26–30.8
 6. Vnutskih A. YU. Obshchestvennaya konkurenciya: istoriya predstavlenij i sovremennost' / A. YU. Vnutskih // Lichnost'. Kul'tura. Obshchestvo. — 2006, №4. —S. 272–289.13
 7. Denisenko M. Gotovy li rossijskie bez-rabotnye ekhat' za rabotoj? /M. Denisenko, L. Karachurina, N. Mkrtchyan // Demoskop — 2010, №445-446 — <http://www.demoscope.ru/weekly/2010/0445/tema02.php>. 21
 8. Dmitrieva N.I. Social'no-trudovaya mobil'nost' rossijskikh specialistov i ee osobennosti v usloviyah global'nogo ehkonomicheskogo krizisa / N.I. Dmitrieva // Vestnik YUzhno-Rossijskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta (Novocherkasskogo politekhnicheskogo instituta). Seriya: Social'no-ehkonomicheskie nauki. — 2008. — № 3. — S. 39–44 22
 9. Dobren'kov V.I. Metodologiya i metodika sotsiologicheskogo issledovaniya: Uchebnik. / V.I. Dobren'kov, A.I. Kravchenko. — М.: Akademicheskij Proekt; Al'ma Mater, 2009. — 537 s.
 10. Ivanova T. B. Rynok truda v Rossii. : ucheb. posobie / T. B. Ivanova, A. A. Kozlov, V. B. Alekseenko. — М.: RUDN, 2011. — 222 s. 33
 11. Kamyshnikova I.V. Special'naya ocenka usloviy truda kak instrument sovershenstvovaniya usloviy i ohrany truda / I.V. Kamyshnikova // Trudy BrGU. Seriya: Estestvennye i inzhenernye nauki. 2014. T.1. — S. 389–394. 36
 12. Kapelyushnikov R. I. Konec rossijskoj modeli rynka truda? / R. I. Kapelyushnikov // Preprint WP3/2009/06. — М.: Изд. дом Gosudarstvennogo universiteta — Vysshej shkoly ehkonomiki. — 2009 — 80 s. 38
 13. Kapelyushnikov R.I. Rossijskij rynek truda: paradoksy postkrizisnogo razvitiya (EHlektronnyj resurs): preprint WP3/2014/04 / R.I. Kapelyushnikov, A.YU.Oshchepkov; un-t «Vysshaya shkola ehkonomiki». — EHlektron. tekst. dan. (1 MB) — М.: Изд. Дом Vysshej shkoly ehkonomiki, 2014. — (Seriya WP3 «Problemy rynka truda»). — 41 s. 39
 14. Kostryukov V. Voprosy ehkonomiki. / V. Kostryukov // EHkonomist. — 1998. — №8. — s. 60-44
 15. Kravcevic S.V. Metodologiya ehmpiricheskogo issledovaniya konkurencii v sfere truda: monografiya / S.V. Kravcevic, — Moskva: RUSAJN, — 2018. — 236 s. 138
 16. Kucenko V.V. Gumanizaciya truda: teoreticheskie podhody i ocenka roli usloviy truda / V.V. Kucenko // Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya. — 2014. — № 21. — S. 100–104. 53
 17. Lyashko V.YU. Vliyanie zdorov'ya na predlozhenie truda pozhilyh: preprint WP15|2112|05

[Текст] / V.YU. Lyashko, S.YU. Roshchin // *Нац. исслед. Ун-т «Высшая школа экономики»*. — М.: Изд. Дом Высшей школы экономики, 2012. — 64 с. 55

18. Miheev V.A. *Osnovy social'nogo partnerstva: teoriya i praktika: Ucheb. dlya vuzov* / V.A. Miheev. — М.: ЕНкзамен, 2001. — 448 с. 67

19. Nikitin R.V. Rol' ocenki kachestva uslovij truda i kachestva trudovyh resursov v sovremennoj ehkonomicheskoy sisteme / R.V. Nikitin // *Vestnik UdmGU*. 2007. №2. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/rol-otsenki-kachestva-usloviy-truda-i-kachestva-trudovyh-resursov-v-sovremennoy-ekonomicheskoy-sisteme> (data obrashcheniya: 06.08.2015). — S. 157-164. 68

20. Nikolaev O.V. Kontsepsiya natsional'noy sistemy upravleniya kachestvom rabochey sily v Rossii / O.V. Nikolaev // *Ekonomika obrazovaniya*. — 2005. № 4 (29). S. 73–87

21. Nusupova N.K. K voprosu uluchsheniya individual'no-lichnostnykh kachestv rabochey sily v usloviyakh rynochnykh otnosheniy / N.K. Nusupova // *Izvestiya VUZov* (Kyrgystan). — 2011. № 7. S. 48–51

22. Toksanbaeva, M.S. Politika zanyatosti i defitsit kadrov / M.S. Toksanbaeva // *Rossiya i sovremennyy mir*. — 2010. № 1 (66). S. 197–204

23. Fedulin A.A. Stanovlenie i razvitie sotsial'nogo partnerstva v Rossii v 1999 godu / A.A. Fedulin. — М. — 1999. UK. soch. S. 134-135

ДЕСТРУКТИВНАЯ «СТРУКТУРА АВИАПРЕДПРИЯТИЯ» И ЭФЕМЕРНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ГЧП: НЕЛЕПОЕ «РАЗДЕЛЕНИЕ»

Леонтьев Рудольф Георгиевич

д-р экон. наук, профессор, почетный работник высшего профессионального образования РФ, главный научный сотрудник ВЦ ДВО РАН, г. Хабаровск, Российская Федерация;

DOI: [10.31618/ESU.2413-9335.2019.8.63.195](https://doi.org/10.31618/ESU.2413-9335.2019.8.63.195)

DESTRUCTIVE "AIRCRAFT ENTERPRISE" AND EFFERNUM INDICATORS OF PUBLIC-PRIVATE PARTNERSHIP: ALFUNCTION "SEPARATION"

Leontyev R.G.

*Computer center of the Far East office Russian Academy of Sciences
Khabarovsk, Russia*

АННОТАЦИЯ

В статье подвергнуты анализу содержащие сведения о нелепом «разделении неавиационной деятельности» пятый, шестой и седьмой из представленных в автореферате соискателя аспирантуры железнодорожного вуза двадцати абзацев, которые характеризуют и обосновывают его третье «выносимое на защиту основное положение диссертационного исследования» о концептуальной модели фантома «экономической структуры» авиапредприятия, и соответствующие им фрагменты содержания научно-квалификационной работы этого соискателя об «аэропортах местных воздушных линий Хабаровского края Российской Федерации».

ANNOTATION

The article analyzes the fifth, sixth and seventh information about the ridiculous “separation of non-aviation activities” of the twenty paragraphs presented in the author’s abstract of the post-graduate school of the railroad high school, which characterize and substantiate the third “deferred basic position of the dissertation research” about the phantom conceptual model. The “economic structure” of the airline and the corresponding fragments of the content of the scientific-qualification work of this applicant about “local airports ear lines of the Khabarovsk Territory of the Russian Federation”.

Ключевые слова: аэропорты, местные воздушные линии, государственно-частное партнерство (ГЧП), структура предприятия, финансовые потоки, функции управления, неавиационная деятельность, аэропортовый бизнес.

Key words: airports, local airlines, public-private partnership (PPP), enterprise structure, financial flows, management functions, non-aeronautical activities, airport business.

Между невежеством и знанием
лежит пропасть.
Японская пословица

В настоящей работе и последующих публикациях будут представлены дальнейшие рекомендации «как не надо формулировать «выносимые на защиту основные положения (элементы научной новизны полученных результатов) диссертационного исследования», являющихся неотъемлемой частью более общих рекомендаций «как не надо писать диссертацию» и «как не надо и как надо осу-

ществлять экспертизу материалов диссертационного исследования на всех этапах его официального рассмотрения». Предыдущие рекомендации или уроки, исходящие из конкретного примера экспертного анализа определенно неудачного диссертационного исследования Милой А.В. об аэропортах МВЛ, освещены в работах [1-11].

Если в ракурсе общепринятых и официально установленных требований к диссертациям и порядку их рассмотрения научной общественностью подвергнуть анализу пятый, шестой и седьмой из представленных в автореферате соискателя ДВГУПС Милой (стр. 16-21) всех двадцати абзацев