

ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР КАК ИННОВАЦИОННАЯ БАЗА РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА

Е. В. Маслова

Управление занятости населения Воронежской области

Поступила в редакцию 16 августа 2012 г.

Аннотация: необходимым условием эффективного прогнозирования социально-экономических процессов, в том числе происходящих на рынке труда, являются комплексный подход и использование инновационных методов. В статье предложены основные подходы к оптимизации системы управления занятостью населения региона на основе оценки тенденций развития и ключевых проблем этой сферы.

Ключевые слова: рынок труда, прогнозирование, инновационность, безработица, коэффициент напряженности, Центр анализа рынка труда.

Abstract: an integrated approach and the usage of innovative methods are essential circumstances of effective forecasting of social and economic processes, including the processes that take place on labour market. Basic approaches of optimization of the system of management of employment in the region on the basis of rating of tendencies of development and key problems in this sphere are given in the article.

Key words: labour market, forecasting, innovation, unemployment, tension index, The centre labour market's analysis.

Современные социально-экономические условия предопределяют непрерывность инновационного процесса и комплексность нововведений, касающихся в том числе и сферы социально-трудовых отношений. Новый смысл приобретает не только понятие рынка труда, налицо также существенные изменения механизмов регулирования этого рынка, трансформация государственной политики в сфере труда и занятости [1, с. 8–14; 2, с. 21–25].

Региональный рынок труда представляет собой систему, которая в условиях быстро меняющейся внешней и внутренней среды зависит от скорости реагирования, гибкости и адаптивности. Следовательно, успешность функционирования этой системы в значительной мере определяется механизмами активного управления рынком труда, которые базируются на достоверной и полной информационной базе [3, с. 8–11; 4, с. 3, 22–24].

Инновационность процессов, происходящих на региональных рынках труда современной России, проявляется в особых требованиях к качеству прогнозирования тенденций и перспектив их развития [5, с. 14–22; 6, с. 5–6, 37].

Стратегия развития рынка труда Воронежской области, ее цели и задачи определяются исходя из важности проблем занятости для социально-экономического развития области и благополучия всех категорий ее населения как работодателей, так и

ищущих работу граждан; необходимости и возможности решения проблем занятости в сложившихся условиях с позиции объединенного интереса Воронежской области как субъекта Российской Федерации, ее населения, а также ведомств, предприятий и организаций, ведущих хозяйственную и иную деятельность, предусмотренную законодательством на ее территории; значимостью координации на областном уровне мероприятий, проводимых в рамках областных целевых программ и мероприятий, затрагивающих вопросы обеспечения занятости населения области; недостаточной сбалансированностью трудовых ресурсов области и регионального рынка труда в целом.

По нашему мнению, проблемы регионального рынка труда могут быть разделены на два основных блока. С одной стороны, это проблемы, актуальность которых не снижается в течение последних лет. С другой стороны, тенденции социально-экономического развития области определили появление новых проблем.

К первым относятся: сохраняющийся на предприятиях и в организациях дефицит квалифицированной рабочей силы, усиливающийся под влиянием модернизации производства; недостаточная развитость трудовой миграции и профессиональной мобильности граждан, отсутствие действенных механизмов воздействия на рынок труда области, в том числе в части перераспределения рабочей силы, сохранение, а в ряде случаев и усиление несоответствий профессионально-квалификацион-

ной и территориальной структуры спроса на рабочую силу и ее предложения; дальнейшее усложнение структуры безработных граждан, увеличение среди них доли лиц, не имеющих профессионального опыта, с низкими трудовыми мотивациями, длительно не работавших; сохранение на рынке труда дискриминации при трудоустройстве молодежи, не имеющей опыта работы, женщин с малолетними детьми, инвалидов.

В ряду проблем второго блока наиболее значимыми являются: неустойчивость процессов на полном рынке труда области; отсутствие организационной системы регулирования потоков трудовых мигрантов на рынке труда, в том числе в части привлечения иностранной рабочей силы; необходимость усиления внимания к эффективному трудоустройству проблемных категорий граждан, нуждающихся в особых мерах поддержки занятости и содействия в поиске работы (освобожденных из мест лишения свободы; молодежи, не имеющей профессионального образования; межтерриториальных мигрантов, наркозависимых и др.); ужесточение требований работодателей к качеству рабочей силы; усиление очаговой безработицы, что усложняет характер работы по содействию занятости населения, так как на смену массовым технологиям должны приходить малогрупповые и индивидуальные.

Развитие ситуации на полном рынке труда области складывается в русле общероссийских тенденций, а также тенденций, характерных для федерального округа. Однако в среднем по ЦФО

ситуация на протяжении последних лет складывалась благополучнее, чем в Воронежской области (рис. 1).

Тем не менее в отличие от страны в целом и ЦФО линия тренда в Воронежской области не приняла однозначно устойчивого характера. Как видно из приведенной диаграммы (рис. 2), в 2010–2012 гг. линии тренда по РФ и ЦФО практически повторяют друг друга, но с разницей в три процентных пункта, тогда как тренд, характерный для Воронежской области, специфичен.

Поскольку главной особенностью российского рынка труда является его региональная доминанта, то, соответственно, и система регулирования экономики и занятости нуждается в укреплении, прежде всего на уровне региона [7, с. 36–45]. В связи с этим особенно важным представляется выявление наиболее эффективных форм и методов обеспечения занятости в регионе, учитывающих территориальные условия и факторы развития экономики и функционирования рынка труда, а также комплексный анализ процессов, происходящих на региональных рынках труда.

Для рынка труда Воронежской области характерно наличие серьезных профессионально-квалификационных и территориальных диспропорций (рис. 3–5).

Причем прямой зависимости между уровнем регистрируемой безработицы и коэффициентом напряженности на рынке труда не выявлено. Есть города/районы области с относительно невысоким уровнем безработицы и высокой напряженностью

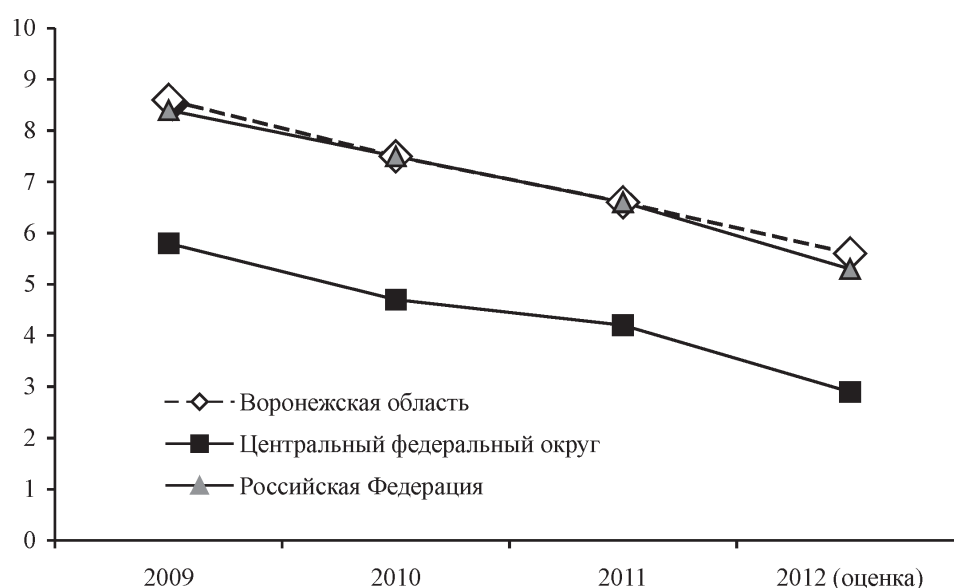


Рис. 1. Динамика среднегодового значения уровня безработицы (по методологии МОТ) в Воронежской области, ЦФО и РФ, %

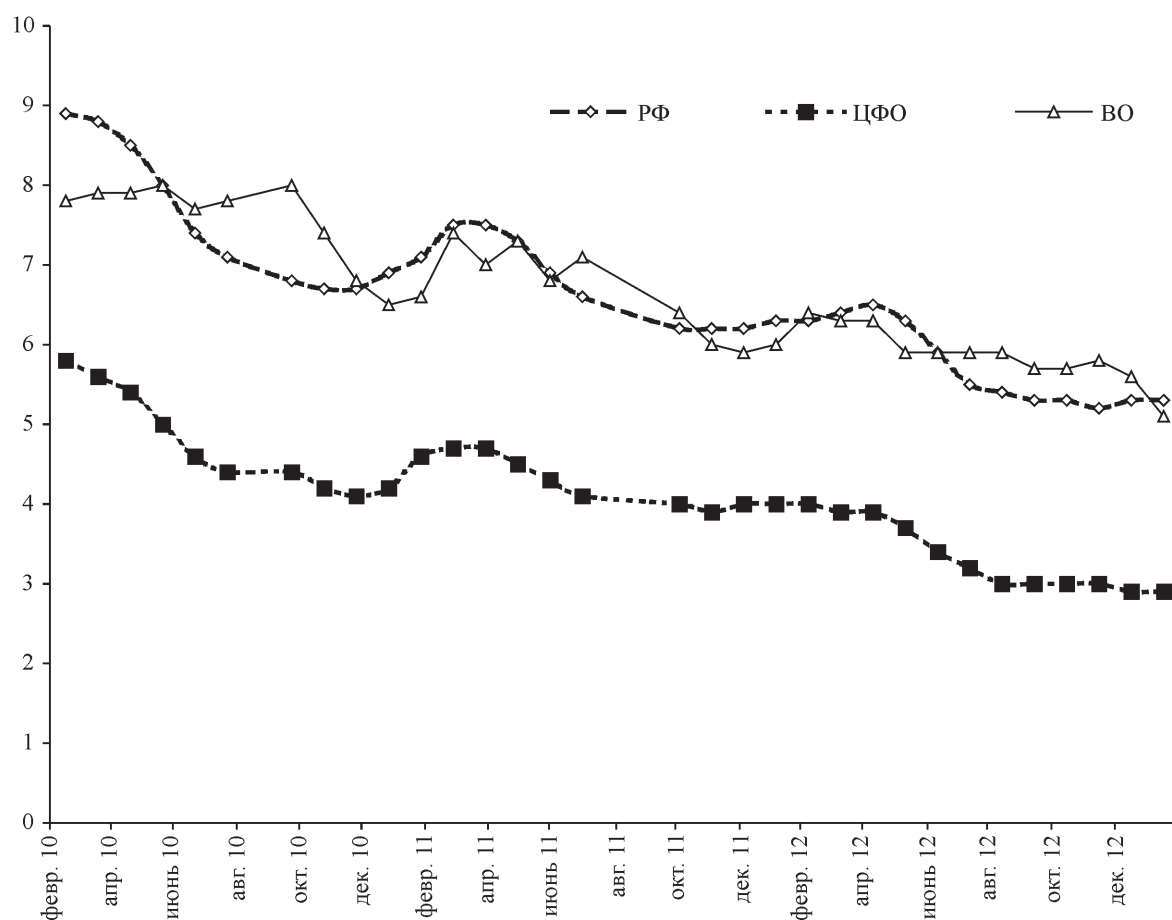


Рис. 2. Динамика уровня безработицы по методологии МОТ в Воронежской области, ЦФО и РФ, %

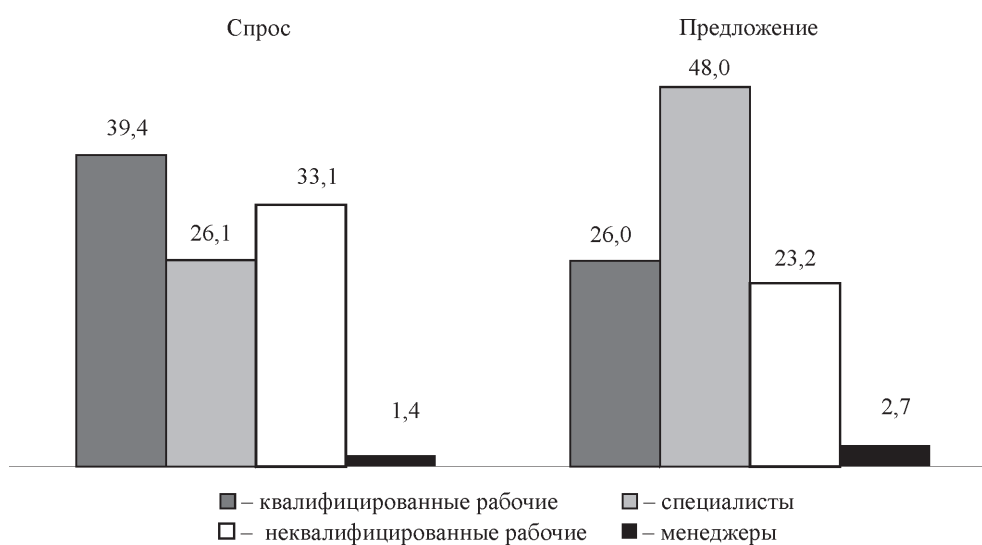


Рис. 3. Профессионально-квалификационная структура и соотношение спроса и предложения рабочей силы на региональном рынке труда, %

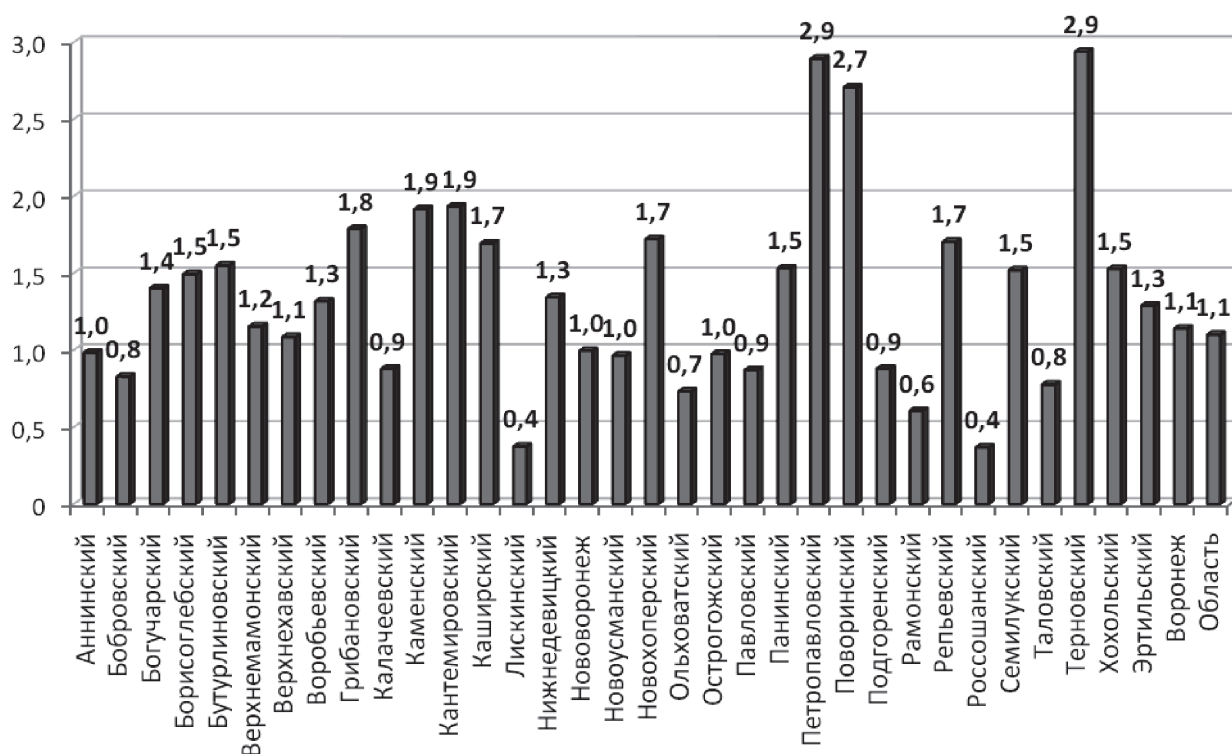


Рис. 4. Уровень регистрируемой безработицы в муниципальных районах и городских округах области в среднем за 2012 г., %

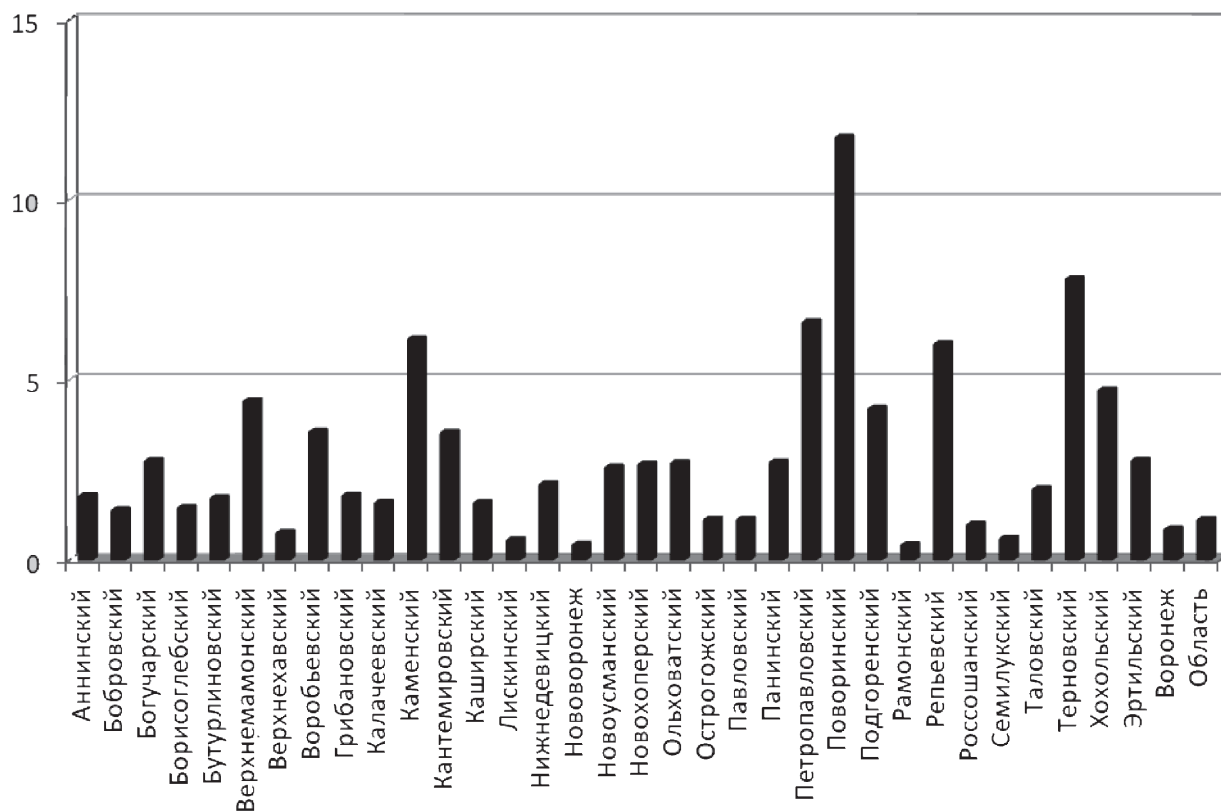


Рис. 5. Напряженность на рынке труда муниципальных районов и городских округов области в среднем за 2012 г., чел. на 1 вакансию

на рынке труда и наоборот, что наглядно представлено на приведенных ниже диаграммах. По результатам 2012 г. города и районы Воронежской области по уровню регистрируемой безработицы могут быть разделены на три группы: 1) с низким уровнем безработицы – 12 городов и районов; 2) со средним уровнем безработицы – 12 городов и районов; 3) с высоким уровнем безработицы (с выделением подгруппы с критическим, выше 2,5 %, уровнем безработицы) – 9 городов и районов, из них «критических» – 3. За этот же период по напряженности на рынке труда (числу граждан, претендующих на одну вакансию) все города и районы области могут быть также разделены на три группы: 1) с низкой напряженностью – 7 городов и районов; 2) со средней напряженностью – 17 городов и районов; 3) с высокой напряженностью – 10.

Проведенный нами анализ подтверждает тезис о том, что в современных условиях недостаточно универсальных мер государственной поддержки занятости, реализуемых в различных муниципальных образованиях, даже в пределах одного региона. Необходим переход на адресность подобных мер, учитывающих весь комплекс факторов социально-экономического развития города/района, включая его инвестиционную привлекательность [8, с. 111–112].

Полагаем, что основными направлениями развития рынка труда области являются повышение эффективности использования трудовых ресурсов и оптимизация системы управления занятостью. В соответствии с этим основной целью действий по развитию эффективной занятости является снижение уровня безработицы за счет сбалансированности структурных характеристик рынка труда (профессионально-квалификационных и территориальных) и создание системы эффективного управления потоками трудовых ресурсов, адекватно отражающими изменения в экономике.

Для достижения этой цели необходимо решение следующих задач:

- формирование карты рынка труда Воронежской области;
- формирование системы индикаторов, отражающих взаимодействия социальных партнеров на рынке труда;
- усиление реального взаимодействия всех социальных партнеров в сфере подготовки кадров по специальностям, востребованным народным хозяйством региона;
- развитие системы подготовки кадров с учетом перспективной потребности отраслей экономики

области в рабочей силе и на основе кластерного подхода;

- корректировка управленческих действий по борьбе с безработицей, в том числе путем введения дополнительных к установленным федеральными и региональными решениями мер поддержки из средств регионального бюджета и на основе государственного и частного партнерства;

- снижение диспропорций на рынке труда за счет повышения эффективности профориентационной работы, расширения временной занятости, прежде всего в муниципальных образованиях с недостаточным количеством вакантных рабочих мест, развития трудовой и профессиональной мобильности;

- развитие альтернативных форм занятости при усилении их правовой базы.

Учитывая комплексность и инновационный характер задач по регулированию регионального рынка труда и прогнозированию происходящих на нем процессов, а также то, что в настоящее время ни один из органов власти не решает весь спектр этих задач, целесообразно создание структуры, в чьи полномочия входила бы выработка управленческих решений по оптимизации рынка труда на основе полной и достоверной информационной базы. Эта структура может быть создана в виде специализированного исследовательского Центра (Центра анализа рынка труда). В качестве предпочтительной организационно-правовой формы такого Центра должна рассматриваться форма государственного учреждения.

Концепция деятельности Центра анализа рынка труда Воронежской области разработана при непосредственном участии автора и базируется на нескольких исходных моментах. Так, основной целью деятельности Центра должна являться организация эффективного взаимодействия всех социальных партнеров рынка труда, направленного на комплексное решение задач в социально-трудовой сфере, определенных Стратегией социально экономического развития Воронежской области на период до 2020 г. В разработке последней (в части подготовки раздела о рынке труда, миграционной политике, профессиональном образовании) автор принимал непосредственное участие. В качестве приоритетной выступает задача объединения организационных и финансовых усилий для достижения нового качества жизни населения Воронежской области на основе использования инноваций во всех сферах деятельности, обуславливающих прогрессивность происходящих процессов и их опережающий ха-

ракти. Ее решение связывается с развитием социального партнерства, формированием условий для достойного труда, снижением уровня безработицы и созданием системы эффективного управления потоками трудовых ресурсов.

Основными направлениями деятельности Центра, по нашему мнению, должны стать:

- создание консультационного пункта для работодателей, предусматривающего формы поддержки инновационных проектов;

- создание единой базы вакантных рабочих мест в организациях Воронежской области с целью эффективного использования и перераспределения трудовых ресурсов, а также привлечения в область необходимых кадров;

- широкое информирование населения и работодателей о ситуации на полном рынке труда области, спросе на рабочую силу и ее предложении, в том числе организация профориентационной работы, адекватно отражающей изменения в экономике области, и деятельности, направленной на возрождение престижа массовых рабочих профессий;

- комплексное и регулярное изучение параметров полного рынка труда Воронежской области и формирование информационной базы для выработки предложений по эффективным управленческим решениям в сфере труда и занятости населения области;

- совершенствование системы профессионального образования с учетом потребностей экономики области и введением системы оценки качества образования с участием работодателей;

- формирование предложений по совершенствованию нормативно-правовой базы в части трудовой миграции и занятости населения.

Основной принцип деятельности Центра – государственно-частное партнерство, строящееся с учетом передового отечественного и зарубежного опыта и направленное на достижение конкретных результатов с учетом интересов работодателя и работников.

Полагаем, что деятельность Центра должна строиться с учетом двух основных социально-экономических функций рынка труда: распределения трудовых ресурсов по различным видам занятости

Управление занятости населения Воронежской области

Маслова Е. В., кандидат филологических наук, доцент, начальник отдела программ содействия занятости и анализа рынка труда

E-mail: evmas@yandex.ru

Тел.: 8(473) 213-70-71

и распределения доходов в форме заработной платы как стимула и вознаграждения за труд. Реализация этих функций базируется на формировании действенного механизма эффективного регулирования занятости как подсистемы общего механизма регулирования экономики.

Инновационный подход к прогнозированию ситуации на региональном рынке труда подразумевает, по нашему мнению, обязательный мониторинг происходящих на нем тенденций на основе факторного анализа и сегментации. При этом механизм регулирования и прогнозирования в сфере труда и занятости должен быть открытой системой, не воспроизводящей исходную ситуацию и репрезентирующей ее на планируемый период, а порождающей новые явления.

ЛИТЕРАТУРА

1. Капелюшников Р. Российский рынок труда. Адаптация без реструктуризации / Р. Капелюшников. – М. : ГУ ВШЭ, 2001. – 309 с.

2. Мордовин С. К. Управление развитием человеческого потенциала : теория, методология, инновации : автореф. дис. ... д-ра экон. наук / С. К. Мордовин. – СПб., 2004. – 42 с.

3. Васильев Я. Региональная занятость и рынок труда. Основы теории, функционирования и прогнозирования / Я. Васильев. – Новосибирск : Наука, 2000. – 215 с.

4. Ермакова М. Л. Инновационность и инерционность в развитии трудовых отношений на микроуровне : автореф. дис. ... канд. экон. наук / М. Л. Ермакова. – Саратов, 2009. – 29 с.

5. Абляев С. В. Управление человеческими ресурсами на основе компьютерных технологий / С. В. Абляев, Н. Н. Пушкарев ; под ред. Н. Ф. Пушкарева. – М. : Финансы и статистика, 2006. – 175 с.

6. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстронг ; пер. с англ. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 328 с.

7. Парсаданов Г. А. Прогнозирование национальной экономики / Г. А. Парсаданов, В. В. Егоров. – М. : Высшая школа, 2007. – 304 с.

8. Большов А. В. Об инвестиционном подходе к управлению человеческим капиталом в конкурентной экономике / А. В. Большов, Л. Г. Набиева // Проблемы современной экономики. – 2004. – № 1/2. – С. 111–112.

Voronezh Region's Department of Employment

Maslova E. V., Candidate of Philological Sciences, Associate Professor, Head of the Employment Assistance Programs and Labour Market's Analysis Chapter

E-mail: evmas@yandex.ru

Tel.: 8(473) 213-70-71