

A.A. Makarov

Improving the State Regulation Policy of Labor Market and Employment (Case Study of the Bryansk Region)

An analysis of employment of the Bryansk Region population is drawn. The specificity of regional employment is considered. Directions of the state policy correction in the field of labor market and employment regulation are proposed.

Key words and word-combinations: regional labor market, employment management, public policy.

Приводится анализ занятости населения Брянской области. Рассматривается специфика региональной занятости. Предлагаются направления корректировки государственной политики в области регулирования рынка труда и занятости.

Ключевые слова и словосочетания: региональный рынок труда, управление занятостью населения, государственная политика.

УДК 331
ББК 65.24

А.А. Макаров

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ПОЛИТИКИ
РЕГУЛИРОВАНИЯ
РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ
(на примере Брянской области)**

Транзитивные процессы изменения государства, экономических и социальных отношений оказали сильнейшее влияние на все аспекты жизни населения страны. Переходные процессы от плановой экономики к рыночным отношениям, при отсутствии регулирования со стороны государства, хаотично формировали занятость населения и запросы рынка труда. Подобная практика довольно быстро привела к дисбалансу рынка труда, массовой безработице, несогласованию интересов субъектов рынка занятости. Подъем экономики государства в 2000-х годах способствовал относительной стабилизации рынка труда, снижению безработицы за счет возрождения старых и формирования новых рабочих мест, увеличению спроса со стороны работодателей. В свою очередь, это привело к обострению ряда проблем, требующих вмешательства и регулирующего воздействия со стороны государства, в том числе и на региональном уровне.

Определяющей проблемой интенсификации рынка труда и занятости является выявление ограничений занятости [1]. Одним из важнейших ее ограничений является демографический фактор, так как с 2006 г. трудоспособное население сокращается, и эта тенденция сохранится. Отдельные проявления данного процесса выражаются в де-

фиците одного из двух основных факторов производства — рабочей силы, что вызвано структурным дисбалансом отраслей в современной российской экономике. Подтверждением тому служит количество свободных рабочих мест банка вакансий Федеральной государственной службы занятости населения по Брянской области. Коэффициент напряженности на рынке труда (количество безработных граждан на одну вакансию) на конец 2005 г. составил 2,9 чел., в 2010 г. — 2,3, в 2011 г. — 1,5, в 2012 г. — 1,2, в 2013 г. — 0,7 чел. Приведенные показатели свидетельствуют о том, что в ближайшей перспективе, при сохранении сложившейся динамики, на локальных рынках труда могут образовываться зоны вакуума потребностей рынка по отдельным профессиям или отраслям занятости.

Отметим, что по районам Брянской области наблюдается большое расхождение значений показателя количества граждан, обратившихся за поиском работы в органы службы занятости в 2014 г., которые в сопоставлении с данными по снижению коэффициента напряженности на рынке труда только подтверждают изложенную ранее теорию. Разброс данных по районам области, отражающих запрос трудоустройства в процентном соотношении от общей численности экономически активного населения, составляет от 4,1 до 11.

Серьезным фактором, влияющим на состояние безработицы в области, остается рассогласование спроса и предложения на рынке труда, а также по-прежнему низкий уровень оплаты труда для значительной части заявленных в учреждения службы занятости вакансий, что не позволяет в минимально короткие сроки обеспечить их замещение и сбалансировать рынок. Так, в течение 2013 г. работодателями заявлены 67,3 тыс. вакансий, что на 5,2 тыс. вакансий больше, чем 2012 г., из них 47% с заработной платой до 10 тыс. руб. (в 2012 г. — 60%).

Ситуация на рынке труда области по показателям длительности безработицы и доли безработных, состоящих на учете более одного года, характеризует государственные регулятивные механизмы сферы как недостаточно эффективные. По результатам анализа статистических данных установлена тенденция предпочтения работодателями самостоятельных технологий подбора кадров, в службы занятости обращаются лишь 30–35% от числа нуждающихся в работниках.

Число работодателей, воспользовавшихся услугой подбора кадров, на начало 2014 г. составило 14%. Наибольшая доля работодателей, обратившихся в службу занятости, зафиксирована в Климовском — 49,1%, Гордеевском и Рогнединском районах — по 38,2%, г. Сельцо — 36,1%; наименьшая — в г. Брянске — 6,6%. Приведенная статистика также указывает на неоднородность и рассогласование рынка труда и имеющиеся трудности у работодателей по замещению вакансий в зависимости от района области. Основную долю среди заявленных вакансий составляют рабочие профессии — 75%, или 55,9 тыс. вакансий из 74,6 тыс. вакансий, заявленных с начала 2013 г.

Проанализировав среднемесячную заработную плату по вакансиям, имеющимся в органах государственной службы занятости, делаются выводы о

рейтинге наиболее высокооплачиваемых профессий: специалисты в сфере управления (до 100 тыс. руб.); в сельском хозяйстве: коневод, комбайнер, технолог (30 тыс. руб.); в строительной отрасли: начальник участка, кровельщик, мастер, прораб, бетонщик, электросварщик, крановщик, электрик (30 тыс. руб.).

В структуре вакансий доминирует спрос на рабочие профессии (81,1%): это электрики, трактористы, токари, столяры, плотники, продавцы, каменщики, водители. Приоритетом у работодателей пользуются работники, специалисты, способные выполнять комплекс работ или имеющие несколько специализаций (профессиональных навыков): слесари-сантехники, слесари-ремонтники, электрогазосварщики. Среди служащих работодатели отдают предпочтение специалистам, имеющим высокую квалификацию и опыт работы: врачам, ветеринарным врачам, программистам, инженерам различного профиля, бухгалтерам. На рынке труда также пользуются спросом такие профессии, как страховой агент, менеджер, медицинская сестра.

Функционирование рынка труда зависит от структуры занятости по отраслям народного хозяйства и уровня использования рабочей силы, который предусматривает механизацию и автоматизацию производства, повышение квалификации работников. Наличие большого удельного веса молодежи в числе безработных области находится в резком противоречии с существующим экономическим положением, поэтому люди ищут разные выходы из сложившейся ситуации: путем миграции, которая маловероятна из-за сложности перемещения места жительства; занятости вахтовым методом (в расположенных рядом мегаполисах — Москве и Санкт-Петербурге предлагается большое количество рабочих мест с приемлемой заработной платой); челночной миграции, позволяющей часто совмещать работу на предприятии и занятость в торговле в выходные дни.

Анализ статистических данных позволяет сделать вывод о том, что, несмотря на некоторый подъем рынка труда по сравнению с предыдущими периодами, запросы экономики и рынка труда не удовлетворяются встречными предложениями со стороны образования. В этих теоретически взаимосвязанных отраслях, как и ранее, нет согласованности в действиях. Последние несколько лет не меняются тенденции и направления подготовки кадров в системе высшего профессионального образования: необоснованно увеличивается количество обучаемых специалистов по экономическим и гуманитарным направлениям; на постоянном уровне находится численность подготовки специалистов сферы строительства, сельского хозяйства; снижается численность подготовки кадров по инженерно-техническим специальностям.

Все это приводит к рассогласованию предложения рабочей силы со стороны образования и потребности в ней со стороны экономики. Образовательная система наращивает прием абитуриентов по направлениям подготовки, которые избыточно представлены на рынке труда, хотя по востребованным рынкам специальностям прием абитуриентов снижается. Это обусловлено пассивной и недальновидной государственной политикой на рынке труда, ко-

торая в настоящее время «исповедует» принцип саморегуляции, имеющей в основе принцип регуляции рыночной системы. Очевидно, что устаревшие методы государственного регулирования сферы труда не учитывают таких, на наш взгляд, возросших возможностей регулятивной деятельности государства, как локальная государственная политика. В некоторых территориальных образованиях используются собственные модели прогнозной работы на рынке труда [2]. Считается, что эффективная государственная политика регулирования рынка труда должна учитывать существующие закономерности, представленные в устойчивых моделях поведения субъектов рынка труда, соответственно, региональная политика — содержать систему мер стимулирования того или иного вида поведения на основе современных изменений мотивации действий и поведения.

Свободная мобильная рабочая сила — одна из важнейших предпосылок для развития рыночных отношений. Меры по обеспечению занятости должны включать перемещение рабочей силы по территориям в целях ее высокой продуктивности. Нельзя говорить о том, что реализуемая сегодня государственная политика на рынке труда эффективна, поскольку государство берет на себя функции регулирования только объемов и динамики официальной безработицы как одного из сегментов рынка труда. В частности, государство не берет на себя ответственность и обязательства по отношению к лицам, находящимся в состоянии частичной безработицы, неполной занятости. Практически не используется политика в области дополнительной подготовки и переподготовки кадров — важный инструмент воздействия на занятость.

Меры, предпринятые по изменению экономического состояния территорий, включают в себя не только обслуживание образования, но и значительные капитальные вложения по рекультивации земель, обустройству территорий (газ, вода, дороги) в какой-то степени нивелируют депопуляцию территорий и позволяют рассчитывать на дополнительные возможности регулирования рынка занятости населения посредством миграции, при дальнейшем развитии региональной инфраструктуры и повышении привлекательности соответствующих районов для потенциальных специалистов-мигрантов.

Российские проблемы социально-экономического развития во многом определяются состоянием занятости. Занятость в социальном аспекте можно рассматривать как адаптацию к рыночным отношениям, одновременно это и материальная дифференциация, и статусное расслоение населения в условиях транзита государственной парадигмы управления [3; 4]. На фоне общероссийских проблем занятости населения ситуацию в Брянской области отличает сравнительно низкий уровень заработной платы, аграрная направленность производства, проблемы, связанные с радиационным воздействием. Динамика сокращения численности безработных в городской и сельской местностях области отражает сельскохозяйственную направленность региона. Применительно к современным условиям региональный рынок труда слабо регулирует поиск оптимальной глубины вмешательства государства в трудовые отношения [5]. Наиболее распространенной технологией регулирования регионального рынка продолжает оставаться разработка программ

занятости населения, организации общественных работ и оказание других государственных услуг.

Исследование практики функционирования рынка труда, анализ прогнозов социально-экономического развития, статистические данные о состоянии рынка труда и перспектив его развития, представленные результаты социологического исследования обращают внимание на необходимость создания механизма управления формированием, сохранением и воспроизводством кадрового потенциала рынка труда, не учитывая возможность саморегуляции рынка труда. Необходимо учитывать также отсутствие связи между квалифицированным и профессиональным уровнем образования субъектов рынка занятости и уровнем оплаты труда [6]. Итак, издержками транзитивных переходов становится необходимость формирования таких качеств у работника, как предприимчивость, честолюбие, то есть рыночных ценностей экономического поведения. Собственный трудовой потенциал, несмотря на социальные условия регулирования государством рынка, оказывается основным показателем выживаемости и в борьбе с бедностью. В реальной жизни их формирование обусловлено модернизационными процессами, которые происходят в социально-трудовой сфере и становятся правилами взаимодействия субъектов трудового рынка, вызванными изменением трудовой ориентации работников, мотивами поведения, уровнем и условиями жизни. На изменение условий жизни влияют поведенческие стратегии субъектов рынка, связанные с различными моделями социально-трудовых отношений.

Результаты теоретических исследований и эмпирические данные о состоянии рынка труда и занятости на региональном уровне важны для понимания сущности государственного регулирования занятости и безработицы. Они дают возможность государственным органам найти оптимальное решение проблем занятости и определить пути вхождения в рынок трудоспособного населения региона.

Библиографический список

1. *Вербицкая Н.О., Матафонов М.Э., Федоров В.А.* Прогнозирование потребности рынка труда в выпускниках системы профессионального образования: возможности геоинформационных систем // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России. Всерос. науч.-практ. интернет-конференция. Петрозаводск, 2005. Кн. 3. С. 67–73.
2. *Арсентьев Н.М., Бусыгин В.П., Харченко И.И.* Модели поведения молодежи в сфере образования на рынке труда и возможности их регулирования // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России. Всерос. науч.-практ. интернет-конференция. Петрозаводск, 2005. Кн. 3. С. 44–47.
3. *Чудиновских О.С., Жулин А.Б.* Экономико-демографические аспекты челночного бизнеса в России. М., 2001.
4. *Флоринская Ю.Ф.* Российские «челноки»: феномен трудовой миграции // Миграция населения. Вып. 2. Трудовая миграция в России. М., 2001.
5. *Мониторинг экономического положения и здоровья (РМЭЗ).* М., 2002.
6. *Турчинов А.И., Кононенко Т.А., Магомедов К.О.* Современная кадровая политика и управление персоналом в российских организациях: социологический анализ. М., 2013.