

Министерство образования и науки Российской Федерации

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Государственный университет управления»**

На правах рукописи

Горбачева Галина Павловна

**ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ
РЕГУЛИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством:
экономика труда

Диссертация на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Научный руководитель:

Доктор экономических наук,
доцент Эсаулова И.А.

Москва – 2016

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА	13
1.1. Трудовой потенциал региона в системе категорий рынка труда.....	13
1.2. Механизм и функции регионального рынка труда	22
1.3. Политики, функции и инструменты государственного регулирования регионального рынка труда	38
ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 1	53
ГЛАВА 2. АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ, ПЕРСПЕКТИВ РАЗВИТИЯ И МЕХАНИЗМОВ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА (НА ПРИМЕРЕ ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ).....	56
2.1. Анализ состояния рынка труда в Оренбургской области.....	56
2.2. Анализ перспектив развития рынка труда Оренбургской области	92
2.3. Основные проблемы и перспективы регулирования регионального рынка труда.....	99
ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 2	114
ГЛАВА 3. МЕТОДИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА (НА ПРИМЕРЕ ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ).....	116
3.1. Методика разработки прогнозной модели сбалансированности регионального рынка труда	116
3.2. Разработка организационных мер по содействию занятости населения региона на основе дорожного картирования	134
ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 3	160
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	162
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	168
ПРИЛОЖЕНИЯ	183

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Рынок труда является одним из наиболее значимых механизмов, обеспечивающих темпы и характер развития как экономики государства, так и отдельного региона. Уровень экономической активности населения, занятости и безработицы находятся в зависимости не только от уровня развития рыночных отношений, но и от эффективности мер государственного регулирования рынка труда и сферы занятости. В последние годы проблема регулирования регионального рынка труда остро стоит перед органами государственного управления, так как для большинства российских регионов характерны высокий уровень безработицы среди молодежи, низкая трудовая мобильность экономически активного населения, структурный дисбаланс спроса и предложения, несоответствие качества трудовых ресурсов региона потребностям его экономики. Данные процессы протекают на фоне неблагоприятных демографических тенденций и усиливаются под влиянием мировых экономических кризисов 2008г. и 2014г. Несмотря на то, что в период с 2000 по 2014 гг. число занятых в Российской Федерации выросло с 65,1 млн. чел. до 71,5 млн. чел., уровень безработицы сократился с 10,6% до 5,2% [150], на первый план вышла проблема обеспеченности российской экономики необходимыми для ее развития трудовыми ресурсами в долгосрочной перспективе.

Преодоление указанных проблем предполагает необходимость формирования эффективной политики регулирования рынка труда в регионах Российской Федерации, основанной на долгосрочных тенденциях в воспроизводстве регионального трудового потенциала, формировании структуры занятости по всем видам экономической деятельности предприятий и динамики трудовой миграции в регионе. Только при таком условии могут быть реализованы меры государственной политики занятости населения в русле стратегии социально-экономического развития России.

Вопросы теории и практики регулирования регионального рынка труда широко освещаются в работах отечественных и зарубежных исследователей.

Однако недостаточно изученными в настоящее время остаются вопросы совершенствования механизмов государственного регулирования, направленные на достижение эффективной занятости и сбалансированности рынка труда, формирования и развития трудового потенциала на уровне региона.

Перечисленные выше аспекты обуславливают актуальность, научную и практическую значимость проводимого диссертационного исследования.

Степень разработанности проблемы. Существенный вклад формирование теоретико-методологических основ рынка труда, занятости и безработицы внесли Н. Барт, Дж. Кейнс, Т. Мальтус, К. Маркс, А. Маршалл, Б. Шиллер, А. Смит, Р. Эринберг и других ученых.

Теоретические и методологические основы государственного регулирования регионального рынка труда раскрываются в работах Л.И. Алонкиной, Е.М. Баторовой, В.Г. Былкова, Е.Г. Довгая, Е.В. Дубининой, О.Ю. Еремичевой, Е.А. Ефимовой, К.Н. Зайцева, В.К. Заусаева, Н.А. Зинюхиной, Е.А. Игнатъевой, С. Калашникова, А.В. Кашепова, А.С. Малчинова, И.С. Масловой, С.Я. Некрестьяновой, Л.А. Отставновой, Л.В. Родионовой, Н.И. Рыловой, А.Я. Троцковского, О.А. Соловьевой, С.С. Сулакшина, Т.Н. Яковлевой и др.

Проблемы формирования и использования трудового потенциала экономики освещались в работах отечественных ученых В.В. Адамчука, С.А. Гальпериной, В.Д. Егорова, А.Л. Жукова, Е.Г. Жулиной, Л.О. Ильиной, Р.И. Капелюшниковой, М.А. Каратабан, А.Я. Кибанова, Ю.П. Кокина, В.М. Корнева, М.М. Магомедова, О.И. Меньшиковой, Е.А. Митрофановой, С.А. Моста, Е.В. Нехода, Ю.Г. Одегова, О.С. Потаповой, О.В. Ромашова, А.И. Роффе, Г.Г. Руденко, М. В. Симоновой, Сорокиной, В.И. Трунина, И.Л. Тураевой, Н.Р. Хадасевич, О.Ф. Чистик, А.М. Шкуркина, П.Э. Шлендера, И.А. Эсауловой и др.

Различные аспекты регулирования занятости, безработицы, мобильности рабочей силы и состояния трудового потенциала региона отражены в работах Э.Р. Ахметзигановой, В.Г. Былкова, В.Е. Гимпельсона, Е.В. Дубини-

ной, О.Б. Жихаревой, К.Н. Зайцева, В.К. Заусаева, Р.И. Капелюшникова, И. С. Масловой, Ю.В. Матвеева, К.Ю. Матвеева, Е.М. Митрофановой, Т.М. Ружелович, М.В. Симоновой, И. Соболевой, Т. Четвериной, И.И. Унагаевой, С.С. Утинова, И.А. Эсауловой и др.

Вопросы формирования и совершенствования государственного механизма регулирования рынка труда в современных условиях раскрываются в трудах В.Г. Былкова, В.А. Громыко, С.Е. Грицай, И.В. Гуськовой, Е.Г. Довгой, А.В. Кашепова, О.Б. Ленкиной, М.М. Магомедова, А.С. Малчинова, И.Д. Мацкуляка, Е.А. Митрофановой, Н. Николаева, С.С. Сулакшина, Л.В. Родионовой, Т.П. Сергеевой, А.Я. Троцковского, В. Трубина, И.Л. Тураевой, И.И. Унагаевой, В. Шахматова и др.

Исследованию проблем и развитию рынка труда Оренбургской области посвящены труды О.С. Бравичевой, В.А. Кургузова, Л.В. Портновой, Н.В. Стройкиной.

Анализ работ указанных авторов позволяет сделать вывод о том, что в современных исследованиях недостаточно освещенными остаются вопросы формирования эффективных организационных механизмов регулирования рынка труда с учетом особенностей и тенденций в формировании и развитии трудового потенциала региона, а также разработки мер, направленных на обеспечение максимальной занятости и сбалансированности регионального рынка труда. Данные проблемы требуют совершенствования инструментария государственного регулирования рынка труда с учетом региональных особенностей, что определило выбор темы диссертации, ее объекта и предмета, постановку цели и задач исследования.

Цель и задачи исследования. Цель работы – развитие теоретических положений и разработка методических и практических рекомендаций по совершенствованию государственного регулирования регионального рынка труда на основе прогнозирования процессов формирования, использования и развития трудового потенциала региона. Поставленная цель предопределяет необходимость решения следующих **задач:**

– сформировать терминологический аппарат диссертационного исследования на основе теоретического анализа категории «трудовой потенциал региона» как объекта регулирования регионального рынка труда, а также понятия «региональный рынок труда» в совокупности элементов, механизмов, условий и факторов его функционирования;

– выявить особенности реализации государственной политики в области занятости населения на уровне региона и разработать модель государственного регулирования регионального рынка труда;

– провести анализ состояния рынка труда Оренбургской области, выявить особенности и проблемы формирования, использования и развития трудового потенциала региона, а также определить перспективы и ограничения функционирования рынка труда области в краткосрочной и долгосрочной перспективе;

– разработать методiku создания прогнозной модели сбалансированности регионального рынка труда на основе системы показателей, отражающих тенденции в формировании спроса и предложения рабочей силы, а также реализации механизмов государственного регулирования сферы занятости населения в регионе и его отдельных территориях;

– разработать инструментарий государственного регулирования регионального рынка труда на основе современных методов прогнозирования и стратегического планирования;

– разработать мероприятия, направленные на реализацию активной политики занятости на рынке труда региона.

Область исследования. Исследование проведено в рамках специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда Паспорта специальности ВАК (экономические науки): п.п. 5.5. «Рынок труда, его функционирование и развитие, структура и сегментация (международный, национальные, региональные, внутрифирменные и т.д.); занятость населения (формирование формы и видов); безработица (основные виды и формы, социально-экономические последствия, пути минимизации)», п.п.

5.7. «Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров», п.п. 5.17. «Социальная политика, её стратегия и приоритеты; социальное положение трудящихся, их социально-профессиональных и социально-территориальных групп; социальное развитие хозяйственных систем и социальная безопасность».

Объект исследования – региональный рынок труда (на примере Оренбургской области).

Предмет исследования – организационно-экономические и управленческие механизмы разработки и реализации мер государственного регулирования регионального рынка труда при формировании, использовании и развитии трудового потенциала региона.

Теоретической и методологической базой научного исследования послужили фундаментальные теоретические и прикладные исследования в области экономической теории, экономики труда и государственного управления, в которых определены особенности формирования, использования и развития трудового потенциала региона, раскрываются сущность, механизмы и факторы территориальной организации рынков труда, рассматриваются факторы, условия и принципы создания новых механизмов государственного регулирования регионального рынка.

В диссертационном исследовании использовались диалектический метод познания, методы научного обобщения и классификации, метод системного и сравнительного анализа. Наряду с общенаучными методами в диссертационной работе применялись балансовый и индексный методы, методы прогнозирования и планирования. Для разработки мер государственного регулирования рынка труда Оренбургской области, использовались методы дорожного картирования.

Информационную базу исследования составили нормативные и законодательные акты Правительства Российской Федерации, органов исполни-

тельной власти Оренбургской области; материалы Государственной службы федеральной статистики и ее территориального отделения по Оренбургской области; аналитические отчеты Министерства труда и занятости населения Оренбургской области, личные исследования автора.

Научная новизна результатов исследования состоит в научном обосновании теоретических положений и методических рекомендаций по совершенствованию механизмов государственного регулирования регионального рынка труда в процессе формирования, использования и развития трудового потенциала региона. В диссертации сформулированы и обоснованы следующие основные научные результаты, определяющие новизну проведенного исследования:

1. Расширено содержание понятий «трудо́вой потенциал региона» и «региональный рынок труда» с учетом элементов, механизмов, условий и факторов их функционирования. Теоретически обосновано, что как объект регулирования регионального рынка труда, *трудо́вой потенциал региона представляет собой обобщающую характеристику реальной, резервной и перспективной трудовой возможности населения региона участвовать в общественном производстве в условиях непрерывно развивающихся запросов региональной экономики*, и раскрывается в трех видах: активный – это все занятое население (реальные трудовые ресурсы), в том числе, трудовые мигранты; резервный – безработные и граждане, которые в ближайшее время могут выйти на рынок труда – впервые, после перерыва в трудовой деятельности, вследствие территориальной миграции (резервная часть трудовых ресурсов), включая трудовых мигрантов, и перспективный трудовой потенциал – это будущие поколения работников региона, которые выйдут на рынок труда в перспективе 5, 10 и более лет.

Региональный рынок труда как система механизмов, специфических условий и факторов региона, регулирующих спрос и предложение рабочей силы представляет собой *территориально обособленную, сложную, открытую и динамичную социально-экономическую систему, функционирование*

которой обеспечивается рыночными и внерыночными механизмами спроса и предложения рабочей силы, определяемых, с одной стороны, отраслевой структурой экономики региона и деловой активностью хозяйствующих субъектов, а с другой – профессионально-квалификационными, демографическими и социальными особенностями регионального трудового потенциала. Такое понимание позволяет рассматривать в качестве предмета государственного регулирования всю совокупность условий и факторов функционирования рынка труда как региона в целом, так и его отдельных территорий с учетом краткосрочных и долгосрочных характеристик состояния регионального трудового потенциала.

2. Разработана модель государственного регулирования регионально-го рынка труда в условиях реализации стратегии социально-экономического развития Российской Федерации на основе анализа принципов, механизмов и особенностей современной государственной политики содействия занятости населения, заключающихся в расширении и качественном изменении функций регулирования регионального рынка труда при ориентации деятельности органов региональной власти на удовлетворение трудовых потребностей как наемных работников, так и предприятий-работодателей с учетом текущих и долгосрочных интересов социально-экономического развития региона.

3. Выявлены и эмпирически обоснованы проблемы и тенденции развития рынка труда Оренбургской области, среди которых основными являются: структурный, количественный и качественный дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы; высокий уровень зарегистрированной безработицы молодого поколения до 29 лет; высокий уровень напряженности на рынках труда отдельных территорий области. На основе выполненных прогнозных расчетов обозначены перспективы развития трудового потенциала Оренбургской области на период до 2020 г., определены количественные и структурные демографические ограничения на рынке труда области, выявлены обусловленные ими риски для социально-экономического развития реги-

она, определяющие основные направления государственного регулирования рынка труда.

4. Предложена методика разработки прогнозной модели сбалансированности регионального рынка труда на основе балансового метода, позволяющая определить характер распределения трудовых ресурсов по формам собственности и видам экономической деятельности организаций с учетом долгосрочных тенденций в формировании и развитии трудового потенциала региона, а также динамики развития экономики региона. Данная методика включает инструментарий разработки системы показателей сбалансированности регионального рынка труда, методы их расчета и интерпретации, что позволяет оценить степень сбалансированности рынка труда конкретного региона, определить уровень дисбаланса в состоянии регионального трудового потенциала и направления его развития, а так же дать оценку эффективности реализации федеральных и региональных программ содействия занятости населения.

5. Разработаны методические и научно-практические рекомендации по совершенствованию инструментария государственного регулирования регионального рынка труда на основе дорожного картирования, позволяющего сформировать комплекс взаимосвязанных мер и процессов регулирования, согласованных с политикой РФ в области занятости населения и ориентированных на достижение сбалансированности регионального рынка труда. В целях совершенствования региональной политики в области занятости населения предложены дополнительные меры по организации ранней профессиональной ориентации молодежи до 18 лет, а также меры по привлечению, обустройству, профориентации и социализации иностранных трудовых мигрантов.

Теоретическая и практическая значимость результатов исследования заключается в развитии теоретических положений в области регулирования регионального рынка труда. Предложенные методические рекомендации могут быть использованы в деятельности региональных и муниципаль-

ных органов власти при разработке региональных программ и реализации государственной политики в области занятости населения, а также при формировании дополнительных мер активной политики на рынке труда региона.

Результаты диссертационного исследования могут использоваться в учебном процессе в рамках дисциплин «Управление трудовыми ресурсами», «Экономика труда», «Рынок труда», «Региональное планирование и прогнозирование», «Социально-экономическая статистика» и др.

Апробация и внедрение результатов исследования. Основные теоретические и практические результаты диссертационного исследования обсуждались на международных и всероссийских научно-практических конференциях: Всероссийская научно-практическая конференция «Региональная инновационная экономика: сущность, элементы, проблемы формирования» (Ульяновск, 2008 г.), II Всероссийская научно-практическая конференция «Качество жизни населения в транзитивном Российском обществе: правовые, социокультурные и социально-экономические аспекты» (Пенза, 2009 г.), III Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием «Региональная инновационная экономика: сущность, элементы, проблемы формирования» (Ульяновск, 2011 г.), Международная конференция «Инновационная деятельность: наука – экономика – производство» в рамках международного форума «Россия как трансформирующееся общество: экономика, культура, управление» (Оренбург, 2008 г.), Международная научно-практическая конференция «Актуальные проблемы развития современного общества» (Саратов, 2010 г.), I Международная научно-практическая конференция «Научная дискуссия: вопросы экономики и управления» (Москва, 2012 г.), XXVII Международная научно-практическая конференция «Экономика и современный менеджмент: теория и практика» (Новосибирск, 2013 г.), ежегодная научно-практическая конференция профессорско-преподавательского состава Самарского государственного экономического университета (Самара, 2011 г.), а так же в научных журналах: «Экономика и право» (2012 г.), «Интеллект. Инновации. Инвестиции» (2010, 2012), «Пер-

спективы науки» (2013), Вестник СГЭУ (2014), «Современная экономика: проблемы и решения» (2014), «Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России» (Москва, 2016 г.), «Вестник ПНИПУ» (Пермь, 2016).

Теоретические и практические положения диссертационной работы используются в учебном процессе Оренбургского государственного аграрного университета по дисциплинам «Экономика организации», «Социально-экономическая статистика», «Статистика».

По теме диссертационного исследования опубликовано 17 научных работ, в том числе 7 работ в изданиях, рекомендуемых ВАК РФ для публикации результатов диссертационных исследований. Объем публикаций составляет 8,19 п.л., из них авторский объем – 7,88 п.л.

Структура и объем работы. Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы из 161 источника, 10 приложений. Работа содержит 167 страниц основного текста, 22 рисунка и 18 таблиц.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА

1.1. Трудовой потенциал региона в системе категорий рынка труда

Исследование современных проблем регулирования регионального рынка труда обуславливает необходимость нового осмысления понятийного аппарата экономики труда и уточнения содержания категорий «рабочая сила», «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал».

Понятие «рабочая сила» в марксистской теории выступает основной социально-экономической категорией, дифференцирующей факторы производства на личные и вещественные. К. Маркс определял рабочую силу как «совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительские стоимости» [85, с.178], характеризующих индивидуальную рабочую силу. Данная позиция прослеживается в работах В.В. Адамчука, О.В. Ромашова, М.Е. Сорокиной А.И. Роффе, Е.Г. Жулиной, Ю.Г. Одегова, Г.Г. Руденко, Р. Майо-Смита и др.

В современной науке под рабочей силой чаще понимается не индивидуальная способность к труду, а совокупная трудоспособность экономически активного населения (Адамчук В.В., В.С. Буланов, Н.А. Волгин, Варламова Т.П., Гладкий Ю.Н.), отражая тем самым понятие рабочей силы как всей совокупности трудовых ресурсов экономики, под которыми подразумеваются трудовые возможности безработных, граждан, ищущих работу по найму, а также ближайшего трудового резерва как потенциального трудового ресурса, который в перспективе может войти в состав рабочей силы.

А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова под трудовыми ресурсами понимают «часть населения страны, обладающую физическими и интеллектуальными способностями к трудовой деятельности, необходимыми для участия в общественном производстве» [71, с. 8], объединяя, тем самым,

индивидуальную и совокупную рабочую силу на основе критерия трудоспособности, определяющего состояние профессиональных и личностных характеристик работника, которые позволяют ему включиться в тот или иной производственный процесс. Я.С. Мелкумов таким критерием считает возраст и состояние здоровья как занятых, так и потенциальных работников [90, с. 87]. Подобное понимание исследуемой категории можно найти у В.С. Буланова, Н.А. Волгина, Д.И., Ю.П. Кокина, Корнева, О.С. Потаповой, В.И. Трунина, И.Л. Тураевой, П.Э. Шлендера и др.

Ряд авторов отмечает, что сущность категории трудовых ресурсов отражается в специфических социально-экономических отношениях, которые, по мнению Т.П. Варламовой, «складываются между обществом, трудовым коллективом и работником в процессе воспроизводства его трудоспособности в соответствии с уровнем научно-технического развития экономики, общественными и личными интересами и потребностями» [33, с. 548]. Эту точку зрения разделяют Г.Б. Поляк [103, с. 71], И.Л. Тураева [123, с. 144] и др., так как трудовые ресурсы представляют собой важный фактор производства, а их рациональное использование обеспечивает не только повышение экономической эффективности производства, но и качественное развитие всей социально-экономической системы.

Таким образом, все подходы к определению сущности и содержания понятия «трудовые ресурсы» опираются на два взаимосвязанных компонента: способности, навыки и знания индивидуальной рабочей силы, преобразующиеся в качественные характеристики трудовых ресурсов региона, страны, и, собственно, количественные характеристики населения, способного и готового трудиться.

Объединяющим началом в понятиях «трудовые ресурсы» и «рабочая сила» является трудовая активность человека, которая проявляется непосредственно в процессе реализации его способности к труду. Та часть рабочей силы, которая по тем или иным причинам остается нереализованной образует ее незадействованную составляющую. Поскольку не все возможности и спо-

способности человека учитываются в категории «трудовые ресурсы», наиболее обобщающей является категория «трудовой потенциал» как характеристика полной способности к труду человека или трудовых ресурсов.

В современной методологии экономики труда категория «трудовой потенциал» применяется по отношению к работнику, предприятию, отрасли, экономике в целом [109; 56; 81; 133]. В общепринятом понимании под трудовым потенциалом работника подразумевается совокупность качеств человека, обеспечивающих его эффективное участие в трудовой деятельности, обусловленное способностью достигать заданных производственных результатов и совершенствоваться в процессе труда [71, с. 22]. То есть можно говорить о персонифицированной рабочей силе как совокупности реализованных и еще не реализованных в конкретном труде качеств человека, влияющих на его производственную деятельность [98, с. 60], выступающих как интегральная мера способностей к труду. По мнению С.И. Пирожкова, трудовой потенциал региона представляет собой «совокупность демографических, социальных и духовных характеристик и свойств трудоспособного населения, которые реализованы или могут быть реализованы в пределах и через существующий в обществе процесс труда и общественной деятельности» [100, с.113]. Некоторые авторы к трудовому потенциалу относят только трудоспособное население [37, с. 46], другие добавляют всех граждан, имеющих желание и возможность трудиться [74; 68 и др.].

Важной особенностью трудового потенциала является сочетание реальных и потенциальных возможностей рабочей силы, следовательно, трудовой потенциал – это трудовые ресурсы, которые могут быть вовлечены в процессы общественного производства благодаря наличию физических, профессионально-квалификационных и личностных качеств собственников рабочей силы [126; 112; 89; 33 и др.]. В.Д. Егоров считает, что трудовой потенциал необходимо рассматривать с учетом региональных, национальных и социально-экономических факторов, воздействующих на него через развитие производительных сил и производственных отношений [53, с. 19]. Поэтому

понятие трудового потенциала является более широким и глубоким, чем рабочая сила и трудовые ресурсы.

Таким образом, все рассматриваемые категории имеют глубокую сущностную связь на уровне индивидуальной рабочей силы, отражающей трудовой потенциал работника, который на макро и мезо уровнях экономической системы концентрируется в качестве и объеме используемых, неиспользуемых и перспективных трудовых ресурсов, формирующих трудовой потенциал региона, страны.

В рамках данного диссертационного исследования важнейшей задачей является определение характеристик трудового потенциала региона как объекта научного познания и предмета государственного регулирования. Проведенный анализ показал, что различия в интерпретации рассматриваемых категорий связаны, в первую очередь, с расширенным толкованием термина «трудовые ресурсы», включением в него более сложных параметров – факторов и результатов, которые и формируют понятие «трудовой потенциал».

К настоящему времени существует три подхода к пониманию сущности трудового потенциала: персонализированный, производственно-трудовой и ресурсный.

Персонализированный подход имеет тесную связь с понятием «рабочая сила» и рассматривает трудовой потенциал как совокупность качеств индивида, определяющих его способность и возможность эффективно реализовывать свою рабочую силу в определенных организационно-экономических условиях. Показателями, характеризующими трудовой потенциал работника являются состояние здоровья, возраст, образование, навыки, квалификация, культура, мотивация и т.д. В данном случае отражением совокупного трудового потенциала работника является его активная трудовая самореализация.

Еще один подход, обозначенный нами как производственно-трудовой, представляет потенциал самого труда как систему материальных и трудовых ресурсов, обеспечивающих достижение целей производства. Авторы данного подхода включают в содержание трудового потенциала элементы производ-

ственного потенциала (средства труда, предметы труда). При таком подходе стираются различия между личными ресурсами работника и факторами производства. Подобную точку зрения разделяют ученые [57, 75 и др.], которые включают в структуру этого понятия не только совокупного работника, но и техническую, технологическую оснащенность производства. Данный подход акцентирует внимание на способности совокупной рабочей силы удовлетворять потребности хозяйствующих субъектов в трудовых ресурсах определенного качества и в нужном количестве.

В рамках ресурсного подхода под трудовым потенциалом понимается совокупность трудовых ресурсов, необходимых для эффективного функционирования и развития социально-экономической системы. Реальное состояние трудового потенциала определяется, как полагают сторонники данного подхода, численностью и структурой занятого и безработного населения в разрезе его качественных характеристик: пол, возраст, образование, профессиональная квалификация, трудовая мобильность, социальный статус и т.д. В состав трудового потенциала включаются и те лица, которые в принципе могут работать, но по каким-либо причинам (социальным или личным) не заняты в экономике. Сторонники этого подхода практически отождествляют понятие «трудо́вой потенциал» с понятием «трудо́вые ресурсы», что неудивительно, поскольку в данном случае «потенциал» и «ресурс» являются родственными категориями, обозначающими резерв совокупной рабочей силы, имеющейся в наличии в настоящий момент и в ближайшей перспективе.

Вместе с тем, И.С. Маслова утверждает, что трудовой потенциал следует понимать как сложную социально-экономическую категорию, отличную от категории «трудо́вые ресурсы» и являющуюся «обобщающей характеристикой меры и качества совокупности способностей к общественно полезной деятельности, которыми определяется возможности отдельного человека, групп людей, всего трудоспособного населения по их участию в труде» [86, с. 24]. М.М. Магомедов расширяет понятие трудового потенциала региона и рассматривает его как многоуровневую, интегральную категорию, характеризу-

ющую «количество, качество и меру способности к осуществлению общественно полезной деятельности той части трудоспособного населения, которая желает и готова работать (включая занятых и безработных), что дает возможность приведения в действие других составляющих экономического потенциала через конкретную систему форм и отношений занятости» [83, с. 14]. Схожие позиции отражены в работах С.А. Гальпериной, В.Д. Егорова, С.А. Моста, И.С. Пирожкова, М.С. Токсанбаевой, Н.Р. Хадасевич и др.

Исследования регионального трудового потенциала являются предметом многочисленных исследований российских ученых. Тем не менее, методологию исследования трудового потенциала региона можно отнести к ряду формирующихся, поскольку само понятие «трудоустройство региона» модифицируется в процессе трансформации социально-экономических отношений и развитии механизмов государственного регулирования занятости и рынка труда. Так, М.А. Каратабан рассматривает трудовой потенциал региона как совокупность индивидуальных трудовых потенциалов его жителей, трудовых потенциалов предприятий региона, трудовых потенциалов отраслей. [68, с. 11]. А.М. Шкуркин отмечает, что «в условиях конкретного региона всегда существует определенная способность трудовых ресурсов к выполнению некоторого множества видов работ, требующих от работников определенных профессиональных и личностных качеств, востребованных в сложившихся в регионе производственной специализации, структуре разделения труда, образовательной инфраструктуры и т.д.». Автор подчеркивает значимость социальных и культурных факторов региона, оказывающих значительное влияние на выбор профессии, уровень трудовой мобильности и, в целом, масштабы занятости [131].

По мнению В. Адамчука, О. Ромашова и М. Сорокиной, «трудоустройство – это ресурсная категория, включающая в себя источники, средства, ресурсы труда, которые могут быть использованы для решения какой-либо задачи, достижения определённой цели, возможности отдельного лица, общества, государства в конкретной области» [20, с. 38]. В условиях инноваци-

онного развития российской экономики, по мнению Н.Р. Хадасевич, «трудо-вой потенциал региона есть основа формирования и функционирования человеческого капитала, творческий и интеллектуальный ресурс территории, обеспечивающий её стратегическое социально-экономическое развитие» [126, с. 6]. Эта позиция, по нашему мнению, является наиболее соответствующей современным тенденциям в развитии социально-экономических систем (в том числе, и рынка труда), эффективность функционирования которых определяется не только текущим состоянием трудовых ресурсов, но и их потенциальной способностью к раскрытию трудового потенциала на всех уровнях – уровне работника, предприятия, региона и страны в целом.

Таким образом, рассмотренные подходы к пониманию категории «трудо-вой потенциал региона» могут быть дополнены новым содержанием (табл. 1.1).

Динамичные условия социально-экономического развития российской экономики предопределяют необходимость формирования механизмов стратегического управления трудовым потенциалом региона на основе более гибкого подхода. Поэтому, по нашему мнению, понятие «трудо-вой потенциал» следует рассматривать более широко в контексте запаса возможностей вовлечения населения в трудовую деятельность. Такое понимание подразумевает не только оценку качественных и количественных характеристик трудовых ресурсов, но и прогнозирование их состояния в долгосрочной перспективе с учетом развивающихся потребностей экономики.

В отличие от персонализированного, производственно-трудо-вого и ресурсного подходов трудовой потенциал здесь раскрывается не только как определенное сочетание качественных характеристик трудовых ресурсов, но и

Научные подходы к определению сущности понятия «трудовой потенциал»

Наименование подхода	Характеристика	Предмет исследования
Персонализированный	Трудовой потенциал работника – это качества индивида, определяющие его способность и возможность эффективно реализовывать свою рабочую силу в определенных организационно-экономических и политических условиях экономики	Физические, интеллектуальные, духовные способности, знания и навыки людей, необходимые и достаточные для участия в общественном производстве. Критерии оценки: состояние здоровья, возраст, образование, опыт работы, квалификация, культура, мотивация
Производственно-трудовой	Потенциал труда – это совокупность материальных и трудовых ресурсов предприятия	Результирующая характеристика потенциала как отражение результата соединения рабочей силы со средствами и предметами труда в условиях конкретного производства
Ресурсный	Трудовой потенциал экономики – это занятые, безработные, граждане, ищущие работу по найму и потенциально способные выйти на рынок труда в перспективе	Качество и количество экономически активного и экономически неактивного населения в трудоспособном возрасте. Критерий: статус занятости, структурные, образовательно-квалификационные и социально-демографические характеристики трудовых ресурсов
Стратегический	Трудовой потенциал региона – обобщающая характеристика реальной, резервной и перспективной трудовой возможности населения региона участвовать в общественном производстве в условиях непрерывно развивающихся запросов региональной экономики	Три типа трудового потенциала региона: 1. Активный – все занятое население (реальные трудовые ресурсы), в т.ч. мигранты; 2. Резервный – безработные и граждане, которые в ближайшей перспективе могут выйти на рынок труда; 3. Перспективный трудовой потенциал – это будущие поколения работников региона, которые выйдут на рынок труда в перспективе 5, 10 и более лет
Источник: разработано автором		

как сложное, динамичное образование, обладающая свойством изменяться под влиянием различных факторов, имеющих различную природу и характер влияния на состояние трудовых ресурсов.

Обобщая вышесказанное, мы предлагаем следующее определение:

Трудовой потенциал региона – это обобщающая характеристика реальной, резервной и перспективной трудовой возможности населения региона участвовать в общественном производстве в условиях непрерывно развивающихся запросов региональной экономики.

В таком контексте трудовой потенциала региона как объект регулирования может быть представлен в трех видах:

1. Активный трудовой потенциал региона – это все занятое население (реальные трудовые ресурсы), в том числе, трудовые мигранты;

2. Резервный трудовой потенциал – безработные и граждане, которые в ближайшей перспективе могут выйти на рынок труда – впервые, после перерыва в трудовой деятельности, вследствие территориальной миграции (резервная часть трудовых ресурсов), включая трудовых мигрантов, которые могут выйти на рынок труда в ближайшее время.

3. Перспективный трудовой потенциал – это будущие поколения работников региона, которые выйдут на рынок труда в перспективе 5, 10 и более лет, и представляет собой стратегический ресурс предложения рабочей силы на региональном рынке труда.

Активный и резервный трудовой потенциал составляет не только экономически активное население (занятые и безработные), но и выпускники учебных заведений, военнослужащие (демобилизированные или попавшие под сокращение), лица, освобожденные из мест лишения свободы и другие категорий населения, которых в экономике относят к ближайшему трудовому резерву или потенциальной рабочей силе. Эти категории трудовых ресурсов могут быть оценены через показатели трудовой активности населения и рынка труда. Перспективный трудовой потенциал может быть оценен через демографический прогноз (динамики населения, типа его воспроизводства,

уровней рождаемости и смертности, возрастно-половой структуры, миграционной подвижности) с учетом перспектив развития региональной экономики, изменений в структуре рабочих мест, возможностей региональной системы образования и т.д.

Предложенный подход к пониманию категории «трудовой потенциал региона» подразумевает объединение в единое целое различных параметров трудовых ресурсов в процессе преобразования их текущего состояния в то, которое может быть достигнуто в долгосрочной перспективе, что позволяет разрабатывать меры и решения, направленные на эффективное воспроизводство трудового потенциала в соответствии со стратегией развития региона.

1.2. Механизм и функции регионального рынка труда

Рынок труда является важнейшим элементом социально-экономической системы любого региона, от эффективности функционирования которого в значительной степени зависят стабильность и развитие предприятий, благосостояние и качество жизни его населения. Рынок труда в современной экономической науке рассматривается как сложная, неоднородная и динамическая система отношений, охватывающих не только вопросы обеспечения экономики необходимыми трудовыми ресурсами, но и формирования эффективной региональной политики в области социально-трудовых отношений, обеспечивающей возможность реализации социально-экономических интересов всех субъектов занятости: работников, предприятий-работодателей, государственных органов власти всех уровней. В рамках нашего диссертационного исследования необходимо выполнить анализ функций и механизмов регионального рынка труда, определяющих его особую роль в региональной экономике.

Понятие рынка труда при всей его методологической определенности подвергается постоянному пересмотру и уточнению, что способствует обогащению системы научных знаний. Среди множества определений категории «рынок труда» имеется несколько близких позиций.

Е.А. Митрофанова, Ю.Г. Одегов, Л.А. Отставнова, Г.Г. Руденко [71; 98; 99] и другие главным отличительным признаком рынка труда считают совокупность отношений между участниками рынка труда по поводу купли-продажи и использования рабочей силы в общественном производстве. В.С. Буланов и Н.А. Волгин определяют рынок труда в развитой рыночной экономике как динамическую систему, включающую в себя «комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства, и механизм его самореализации, механизм спроса и предложения, функционирующий на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда (заработной платы)» [109, с. 34]. Эта позиция представляется нам обоснованной, поскольку подход к рынку труда как к системе, способной к преобразованиям, расширяет методологические границы исследования и позволяет рассматривать различные варианты ее развития.

А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова и И.А. Эсаулова считают, что рынок труда следует рассматривать в трех аспектах [71]:

- как совокупность общественных отношений, связанных с куплей и продажей рабочей силы;
- как механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками;
- как экономическое пространство, территориально очерченную сферу трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы рабочей силы.

Такой подход дает комплексную характеристику рынка труда как особого общественного явления, обладающего не только особым механизмом купли-продажи рабочей силы, но и конкретными территориально-географическими границами – местный, региональный, национальный, глобальный рынки труда.

Рыночный механизм регулирования рынка труда основан на взаимодействии четырех основных элементов: спроса на рабочую силу, ее предло-

жения, цены рабочей силы и конкуренции, выступающей в роли регулятора интересов работников и работодателей по поводу купли-продажи рабочей силы.

Рынок труда как «механизм равновесия» [76, с. 329] всегда стремится к равновесию между спросом и предложением рабочей силы. Многие ученые считают, что основным регулятором рынка труда является заработная плата, поскольку ее уровень является главным фактором согласования спроса и предложения рабочей силы, а колебания ставок заработной платы разбалансируют рынок труда. А.В. Кашепов, С.С. Сулакшин, А.С. Малчинов подчеркивают антагонизм в отношениях между гражданами, ищущими работу, и работодателями, предлагающими незанятые рабочие места [69, с. 19]. По мнению Л.В. Родионовой и А.Я. Троцковского, взаимодействие субъектов рынка труда основано на стоимостных принципах увязки и согласования их социально различных интересов [105, с. 298]. В.К. Заусаев, Е.В. Дубинина и К.Н. Зайцев считают, что равновесие спроса и предложения на рабочую силу является отражением определенной формы связи между покупателями и продавцами рабочей силы посредством цены труда (заработной платы) при экономической свободе всех участников обмена [58, с. 47].

По мнению Н.И. Рыловой, предложение рабочей силы представляет собой активный спрос населения на рабочие места [108, с. 66]. При этом именно заработная плата определяет степень привлекательности того или иного рабочего места для наемного работника, но в то же время ее уровень зависит от характера регионального спроса на труд. Поэтому на рынке труда всегда имеется несоответствие между вакансиями и предложением рабочей силы, обусловленное специфической структурой производства в регионе, уровнем его технологического развития, степенью использования рабочей силы на предприятиях и т.д.

Подобным образом конкуренция между работодателями по привлечению на вакантные рабочие места более опытных и высококвалифицированных специалистов изменяет структуру предложения рабочей силы. Чем выше

эффективность организации, тем меньше ей требуется квалифицированных работников, и чем эффективнее трудятся работники, тем их труд обходится дешевле для работодателя. В такой ситуации происходит рост рыночной ставки заработной платы квалифицированной рабочей силы, но и потребность в некоторой части таких работников снижается, вследствие чего они вынуждены выходить на рынок труда. Возникает конкуренция не только между безработными, но и между высококвалифицированными работниками и специалистами за более выгодное предложение своего труда.

Как отмечает Н.А. Зинюхина, спрос на рабочую силу создает и формирует свойственную ей организацию занятости на рынке труда [60, с. 38]. Поэтому в краткосрочном периоде возрастает спрос только на отдельные категории работников (высококвалифицированных специалистов), но общий спрос может остаться неизменным, а в некоторых случаях даже снизиться, поскольку потребность в других категориях рабочей силы сократится. В долгосрочной перспективе изменения в структуре спроса оказывают глубокое влияние на состояние трудового потенциала региона, выдвигая на первый план проблему соответствия качества потенциальной рабочей силы потребностям региональной экономики.

Б.В. Корнейчук считает, что на механизм рынка труда существенное влияние оказывают институциональные факторы, вмешательство государства и личностные качества работников, регулирующие уровень заработной платы наемных работников и совокупный объем используемого в экономике наемного труда [74, с. 8]. Близкая точка зрения прослеживается в работе С.С. Утиновой, которая, определяя понятие рынка труда, говорит о системе «общественных отношений, социальных норм и институтов, обеспечивающих воспроизводство рабочей силы, включая ее использование и обмен по цене, определяемой отношением спроса и предложения» [125, с. 55], подчеркивая значимость институциональных структур в регулировании механизма рынка труда. Схожие позиции отмечаются и у других исследователей [32; 48; 61, 69; 122].

Э.Р. Ахметзиганова [24] и Н.И. Рылова [108] выделяют ещё один фактор рыночного механизма – прибыль предпринимателя, с чем стоит согласиться. Однако необходимо заметить, что более явное воздействие на рынок труда, на сегодняшний день, по нашему мнению, оказывает не столько прибыль, сколько деловая и инвестиционная активность предприятий.

В настоящее время в литературе существует достаточно большое количество определений понятия «деловая активность предприятия». Наиболее точную характеристику деловой активности хозяйствующего субъекта представил В.В. Ковалев, который включает в данное понятие весь спектр усилий, направленных на продвижение фирмы на рынках продукции, труда, капитала. По его мнению, качественными характеристиками деловой активности являются масштабы рынков сбыта продукции; наличие продукции, поставляемой на экспорт; репутация предприятия в глазах потребителей, а количественными – степень выполнения плана основных показателей; обеспечение заданных темпов их роста; уровень эффективности использования ресурсов предприятия [73, с. 351].

Таким образом, деловая активность является отражением эффективности деятельности предприятия с точки зрения оптимальности использования его ресурсов, в том числе рабочей силы, характеризуя степень устойчивости организации и ее способности к развитию в динамичной рыночной среде. Именно деловая активность предприятий региона приводит к росту спроса на рабочую силу, повышению требований к ее качеству, оптимизации использования трудового потенциала уже нанятых работников, формирующие новый запрос к рынку труда: приобретение высококвалифицированной рабочей силы по цене, позволяющей предприятию сохранять конкурентоспособность. Эти условия становятся еще более важными при наращивании производственно-технологического потенциала при открытии высокотехнологичных производств, усилении ориентации на инновации и расширении рынков сбыта и т.д. (рис. 1.1).

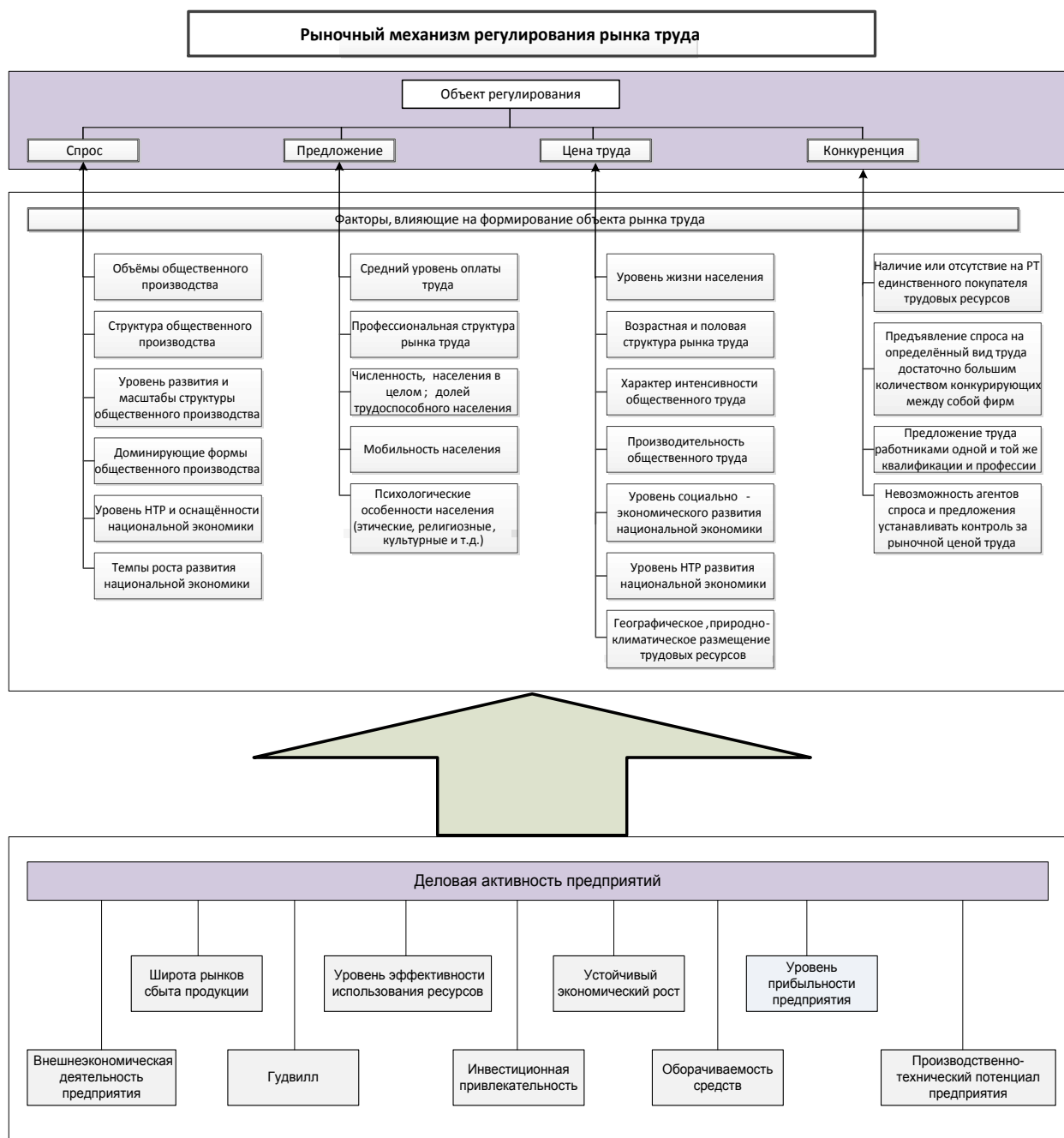


Рис. 1.1. Деловая активность предприятий региона как фактор функционирования рыночного механизма рынка труда. Источник: разработано автором

Указанные составляющие деловой активности развития предприятия приводят к изменениям в механизме регулирования регионального рынка труда, усиливая конкуренцию между работодателями за высококвалифицированных работников, а в условиях отраслевой специализации рынок труда оказывается не в состоянии обеспечить потребности в рабочей силе всех предприятий одного вида экономической деятельности. В результате конъюнктура рынка

труда становится трудодефицитной при избытке работников, чьи профессии и квалификация не соответствуют потребностям современных предприятий.

В современной экономике достижение сбалансированности рынка труда (и регионального в том числе) возможно только на основе органичного сочетания рыночного и государственного регулирования, при этом роль государства состоит в создании условий для эффективного функционирования рыночного механизма и сглаживании его негативных эффектов – предотвращение массового оттока рабочей силы из сферы занятости в периоды экономических кризисов, поддержка безработных и стимулирование их к поиску работы, повышение конкурентоспособности наиболее уязвимых групп населения и т.д.

На российском рынке труда государство определяет правила взаимодействия работников и работодателей на всех этапах, включая найм, использование и высвобождение рабочей силы. По мнению многих российских исследователей, участие государства в регулировании рынка труда обязательно. С.Я. Некрестьянова, Л.О. Ильина, Л.И. Алонкина и др. считают, что рынок труда обладает слабой способностью к саморегулированию и не способен обеспечить всех лающих подходящей работой, поэтому государственная политика должна быть направлена на усиление его регулирования [95; 63; 21]. Е.А. Ефимова подчеркивает, что регулирование рынка труда со стороны государства не должно быть постоянным, т.е. осуществляться ситуативно – только при необходимости стороннего вмешательства в рыночный механизм, и направляться на выравнивание отдельных параметров рынка труда [55, с. 268].

Противоположная позиция состоит в отрицании возможности повышения эффективности функционирования регионального рынка труда при активном вмешательстве государства. В.Е. Гимпельсон и Р.И. Капелюшников утверждают, что российский рынок труда был и остается чрезвычайно зарегулированным, что является причиной сохранения значительных масштабов

теневого занятия, серых зарплат и дискриминации в социально-трудовой сфере [38].

Мы придерживаемся точки зрения исследователей, считающих, что для эффективного функционирования рынка труда необходимо обеспечить оптимальное сочетание государственного и рыночного регулирования сферы занятости населения [84; 98].

Имеется ряд работ, рассматривающих рынок труда как систему, открыто взаимодействующую с другими экономическими системами. Так, с точки зрения Е.А. Игнатъевой, региональный рынок труда – это «открытая вероятностная социально-экономическая система динамического типа» [61, с.31]. По мнению В.И. Кушлина, рынок труда является интегральным элементом рыночной экономики, «находящимся в органической, функциональной зависимости (связи) с другими элементами системы» [80, с. 245]. С.Е. Грицай в их число включает социально-экономическую (налоговую, инвестиционную, денежно-кредитную), культурную, демографическую, научно-техническую, политико-правовую, социально-психологическую сферы общества [48, с. 13]. Н.И. Рылова подчеркивает, что региональные рынки труда, являясь составной частью народно-хозяйственного комплекса, «находятся под воздействием тех же факторов, что и общенациональный рынок труда: развития внутреннего хозяйства региона, состояния и перспектив межрегиональных связей» [108, с. 107].

Важным, по нашему мнению, является то, что открытость рынка труда проявляется не только в том, что он связан с другими экономическими системами, но и в том, что эти системы также испытывают на себе его влияние: качество рабочей силы на рынке труда может существенно ограничить возможности развития предприятий, привести к росту себестоимости производимой продукции, т.к. в отсутствии необходимых работников организации должны вкладывать финансовые и организационные ресурсы в поиск и привлечение работников в других регионах, формирование у персонала требуемых компетенций.

Сущность рынка труда находит свое отражение в выполняемых им функциях. Функции рынка труда характеризуются совокупностью объективно присущих ему свойств, проявляющих его сущность, роль и место в экономике.

В современной научной литературе представлен широкий спектр функций рынка труда [74; 118; 115; 49] (табл. 1.2). Однако по-нашему мнению, не все из них можно отнести к рыночным, так как социальная, защитная, организационная и контролирующая функции не являются рыночными по своей природе, поскольку они выполняются государственными институтами рынка труда через политики и действия федеральных, региональных и территориальных органов власти.

На наш взгляд, наиболее значимыми в региональном разрезе являются регулирующая, стимулирующая, селективная, ценообразующая и информационная функции рынка труда.

Регулирующая функция регионального рынка труда состоит в выравнивании спроса и предложения рабочей силы по отраслевым, профессиональным, квалификационным и социально-демографическим сегментам, организуя движение рабочей силы между предприятиями региона.

Стимулирующую функцию на региональном рынке труда выполняет конкуренция, способствуя более эффективному распределению и перераспределению рабочей силы в экономической структуре региона, в том числе, стимулируя безработных к поиску работы, повышению квалификации, переобучению в случае необходимости, а работодателей – к улучшению условий занятости для повышения привлекательности предприятия в глазах наемных работников.

Селективная функция – отбор работников, наиболее соответствующих потребностям тех или иных предприятий, позволяет формировать структуру профессиональных рынков труда в регионе, что в итоге приводит к необходимости изменений на рынке образовательных услуг. Однако «рыночные фильтры» выводят наименее конкурентоспособные категории желающего

Функции рынка труда

Название функции	Содержание функции
Регулирующая	Рынок труда как инструмент регулирования экономических процессов, и тем самым, уравнивает спрос и предложение на рабочую силу. Регулирует поток рабочей силы из сферы ее подготовки на рабочие места [74, с. 125]
Стимулирующая	Рынок труда способствует разрыванию конкуренции между его участниками [115, с. 27]. Т. е. все участники конкурентного процесса становятся заинтересованными в удовлетворении своих потребностей, благодаря механизму конкуренции рынок труда стимулирует эффективнее использовать трудовые ресурсы
Регламентирующая	Рынок труда регламентирует занятость в отраслях, наиболее значимых для экономики страны через развитие и поддержку профессионального образования, ГУП и МУП [118, с. 34]
Стабилизационная	Рынок труда обеспечивает устойчивость функционирования рынка труда через его инфраструктурное, нормативно-правовое и финансовое регулирование [49, с. 46]
Интеграционное	Рынок труда обеспечивает социально-экономическую взаимосвязь между трудовыми ресурсами и институтами экономической системы (субъектами рынка труда) [45, с.44]
Селективная	Отбор рабочей силы исходя из спроса и предложения, а также от профессионально-квалификационных характеристик рабочей силы, способствует возникновению новых профессий и видов экономической деятельности[45, с.44]
Ценообразующая	В результате взаимодействия производителей и потребителей, предложения и спроса на товары и услуги на рынке формируется цена. Она отражает полезность товара и издержки на его производство. В рыночной экономике эта оценка происходит не до обмена, а в ходе его. Рыночная цена представляет собой своего рода итог, баланс сопоставления затрат производителей и полезности (ценности) данного блага для потребителей, в процессе рыночного обмена цена устанавливается путем сопоставления затрат (издержек) и полезности обмениваемых благ [45, с.44]
Санирующая	Благодаря конкуренции, присуще рыночной экономике, рынок непрерывно производит экономический отбор среди участников хозяйственной деятельности, в жесткой конкурентной борьбе получают преимущества работники с более высокими качественными характеристиками рабочей силы, с противоположными характеристиками, напротив – низкооплачиваемую неквалифицированную работу или статус безработного [45, с. 45]
Социальная	Обеспечивает нормальный уровень доходов и благосостояния людей, гарантирует социальную поддержку безработным через рыночные структуры, обеспечивает приспособляемость трудовых ресурсов ко всем изменениям, происходящим в экономической системе [42, с. 46]
Защитная	Обеспечивает защиту социально-трудовых прав участников рынка труда – работника и работодателя (через профсоюзы, МОТ, федеральные и региональные органы государственной власти) [45, с.45]
Организационная	Координирует работу различных служб, предприятий, организаций; организывает различные мероприятия по содействию занятости населения и сохранению рабочих мест[45, с. 45]
Контролирующая	Контролирует деятельность институтов и участников рынка труда, выполнения требований, нормативно-правовых актов, договоров, соглашений, решений, использования финансовых средств, направленных по содействию занятости населения[45,с. 45]
Информационная	Предоставляет объективную информацию о купле-продаже товара «рабочая сила»: условия найма, уровня заработной платы, предложение рабочих мест и рабочей силы по той или иной профессии или специальности, качество рабочей силы и т.п.; оказывает влияние на поведение субъектов рынка труда [45, с. 44]
Источник: составлено автором	

работать населения – лица, чьи профессии и квалификация не востребованы в развивающейся структуре региональной занятости, молодежь без опыта работы, женщины с маленькими детьми, граждане с ограниченными физическими возможностями, пенсионеры – в сферу вторичного рынка труда с низкими заработными платами и ненадежными трудовыми гарантиями. В результате формируется группа безработных с низкими шансами трудоустройства, нуждающаяся в социальной поддержке со стороны государства и региональной власти.

Ценообразующая функция регионального рынка труда заключается в выравнивании ставок заработной платы по отдельным сегментам отраслевых и профессиональных рынков труда, как баланс между затратами наемного работника на формирование и воспроизводство своей рабочей силы и ее полезности (ценности) для работодателей [45, с.44].

Информационная функция регионального рынка труда является ключевым элементом его механизма, так как организует встречу продавцов и покупателей рабочей силы. От того, насколько оперативно информация о незанятых рабочих местах и работниках, ищущих работу по найму, будет поступать субъектам рынка труда зависит скорость заполнения вакансий на предприятиях, материальная обеспеченность граждан и, в целом, стабильность регионального рынка труда.

Реализация указанных функций регионального рынка труда зависит от условий и факторов, влияющих на его функционирование в конкретный период времени (рис. 1.2).

Под условиями понимаются устойчивые обстоятельства, в которых функционирует региональный рынок труда. Так, Л.В. Родионова и А.Я. Троцкий отмечают, что спрос и предложение рабочей силы зависят от экономических, демографических, природно-климатических и социальных условий, а также исторически сложившихся традиций формирования рабочей силы в конкретном регионе [105, с. 299], сочетание которых обуславливает наличие специфических характеристик трудового потенциала региона и

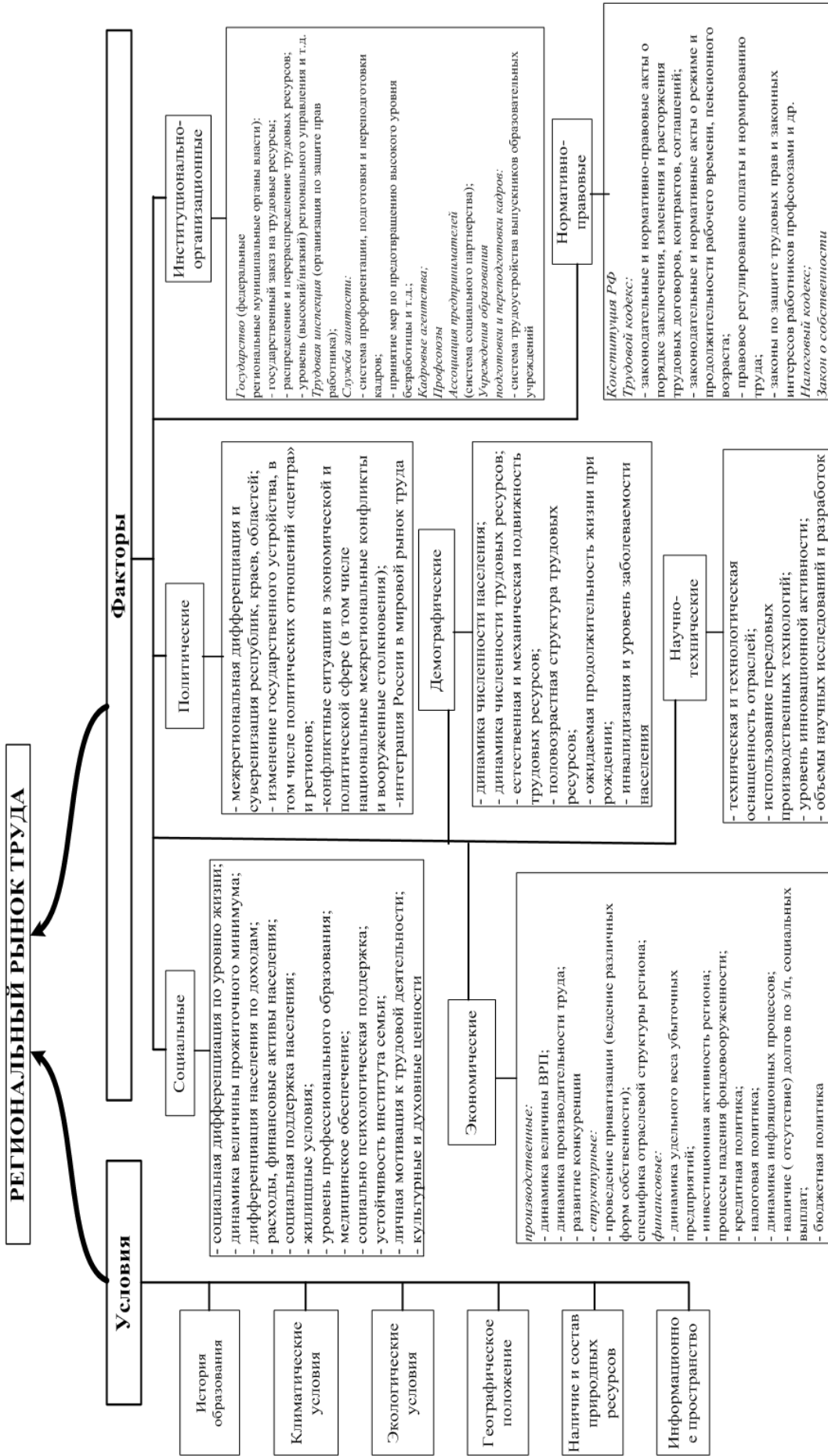


Рис. 1.2. Условия и факторы, влияющие на функционирование регионального рынка труда
 Источник: разработано автором

тенденций в сфере занятости: преобладание тех или иных социально-демографических групп населения, его профессиональная специализация, трудовая мобильность, отношение к труду, культурные традиции и привычки, и т.д.

Под факторами мы будем подразумевать наиболее значимые источники воздействия на региональный рынок труда, к числу которых относятся демографические, социальные, научно-технические, политические и др. факторы.

В условиях конкретной территории формируется особая демографическая структура трудовых ресурсов, отличающаяся численностью и половозрастными характеристиками населения, особенностями его воспроизводства, миграционной мобильности, состоянием здоровья и продолжительностью жизни. В настоящее время можно наблюдать значительные отличия между отдельными регионами России по уровням рождаемости и смертности населения, характеру территориальной миграции (например, есть регионы с постоянным оттоком молодежи), во многих регионах растет число граждан старше трудоспособного возраста при сокращении численности младшей возрастной группы трудоспособного населения.

Растет заболеваемость населения и не снижается смертность среди самой продуктивной части граждан – в возрасте до 40 лет, что не может не сказаться на качестве трудовых ресурсов.

Социальные факторы регионального рынка труда связаны с социальной защищенностью населения, его трудовой и гражданской активностью и характеризуются социальной стабильностью в регионе. Дискриминация в сфере занятости, безработица, нестабильность экономического положения работающих граждан разбалансируют рынок труда региона, выдвигая на первый план необходимость создания механизмов обеспечения гарантий занятости, разрешения социально-трудовых конфликтов. В отсутствие таких механизмов в регионе приводит к нарастанию социальной напряженности, росту бедности и оттоку населения в другие регионы.

Спрос на рабочую силу в современной российской экономике находится под влиянием факторов научно-технического развития. Инновации, обновление производственных мощностей сказываются на региональном рынке труда в виде повышенного спроса на высококвалифицированную рабочую силу, обладающую новыми знаниями и навыками, растет спрос как на опытных профессионалов, так и на молодых специалистов. Выдвигаются новые требования к направлениям и качеству профессионального образования.

Нельзя не сказать и о влиянии политических процессов на рынки труда вследствие введения экономических санкций в отношении России. Это уже в течение двух лет оказывает самое сильное влияние на занятость в российских регионах. Многие организации вынуждены сегодня сокращать численность работников, оптимизировать затраты на персонал, уменьшать заработную плату. Вместе с тем, реализация политики импортозамещения позволила предприятиям расширить производство, выйти на новые рынки, вследствие чего, выросла потребность в найме дополнительной рабочей силы.

Р.И. Шнипер, А.С. Новоселов [132] и Е.М. Баторова [27] отмечают, что региональные рынки труда активно взаимодействуют с другими региональными рынками: потребительским и финансовым рынками, рынком недвижимости и др. Особенно сильное влияние на региональный рынок труда оказывают рынки образовательных услуг и услуг по содействию занятости населения.

В настоящее время в любом регионе присутствует огромное количество организаций, осуществляющих как поиск рабочих мест для желающих работать или сменить место работы, так и поиск кандидатов на вакантные рабочие места для предприятий-работодателей (в том числе, и для временной занятости), многие из таких компаний предоставляют открытый доступ к информации о рынке труда, в том числе и по ставкам заработной платы, используя информационно-коммуникационные технологии. Развитие этого рынка привело к существенным изменениям, в частности, повысилась скорость трудоустройства и, соответственно, снизились показатели продолжи-

тельной безработицы, особенно среди молодежи. При этом сократилось число ищущих работу через государственные службы занятости населения.

Рынок образовательных услуг, по мнению Е.М. Баторовой, «не только обеспечивает необходимыми кадрами все виды экономической деятельности, осуществляя подготовку и переподготовку специалистов, но и положительно воздействует на региональный рынок труда, так как позволяет увеличить мобильность трудовых ресурсов, аккумулировать потенциально незанятую молодежь и обеспечить качественный рост рабочей силы» [27, с. 50]. В настоящее время система профессионального образования является одним из ключевых элементов инфраструктуры рынка труда, так как выполняет важнейшую функцию – удовлетворение потребностей работодателей в работниках, обладающих самыми актуальными компетенциями, а также государства как заказчика подготовки трудовых ресурсов, которые в перспективе обеспечат развитие нашей экономики и рост ее конкурентоспособности на глобальном рынке. Не случайно, при оценке качества образования учебного заведения учитывается показатель востребованности выпускников на рынке труда.

Таким образом, условия характеризуют, в целом, постоянно действующую совокупность региональных факторов функционирования рынка труда региона. Их необходимо учитывать при разработке мер государственного регулирования рынка труда того или иного региона. Факторы более подвижны, а их изменение, как было показано выше, может радикально отразиться на региональном рынке труда (как в случае с экономическими санкциями).

Условия и факторы действуют на рынок труда совместно, поэтому можно говорить об их взаимообусловленности. Поэтому рыночный механизм регулирования спроса и предложения рабочей силы на региональном рынке труда должен поддерживаться государственными институтами, ориентированными на интересы развития экономики региона и сохранения социальной стабильности в обществе.

Обобщая вышесказанное, мы разработали классификацию элементов механизма регулирования рынка труда (рис.1.3).

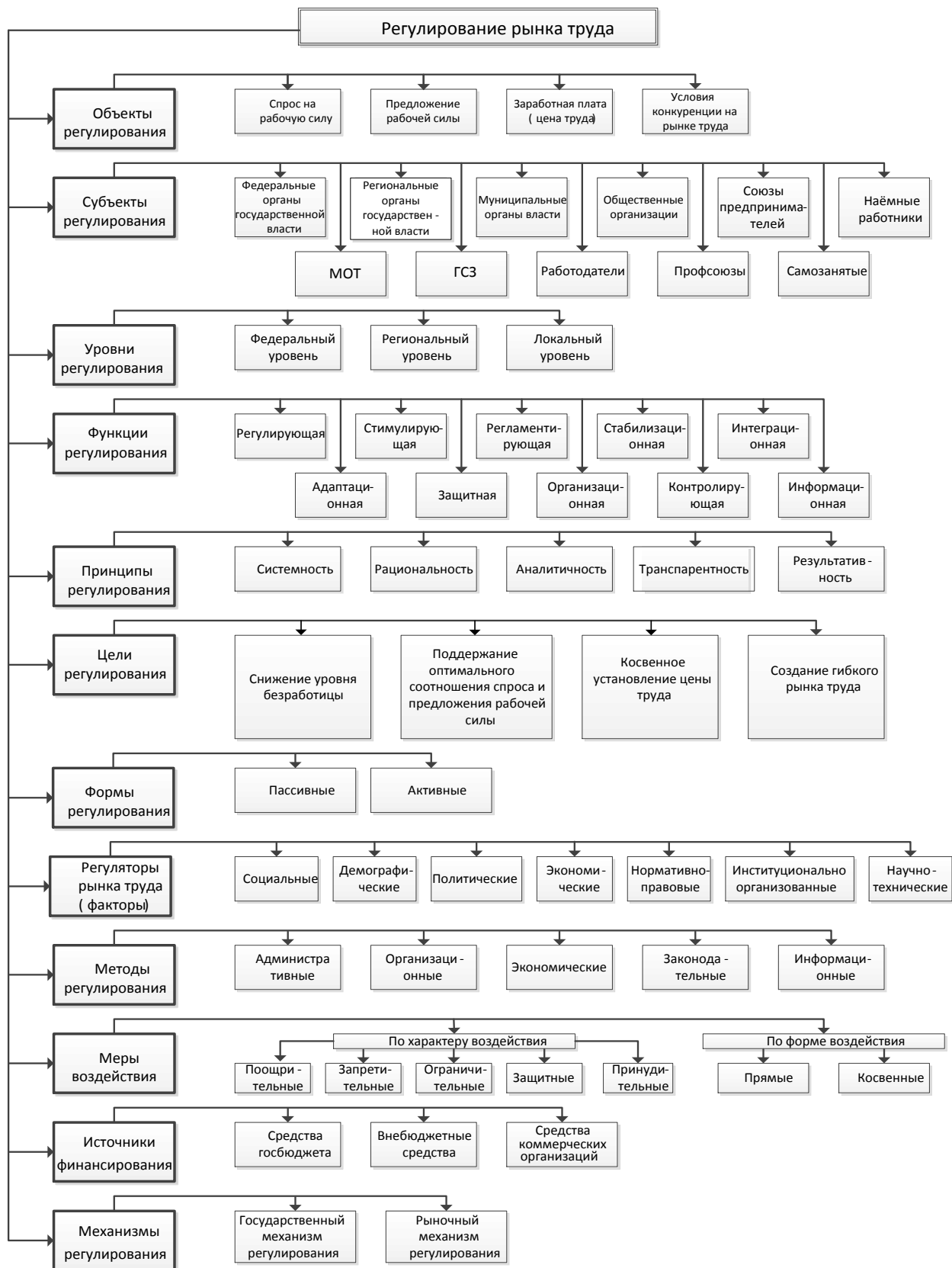


Рис. 1.3. Классификация элементов механизма регулирования рынка труда
 Источник: разработано автором

Резюмируя вышеизложенное, можно сформулировать следующее определение регионального рынка труда:

Региональный рынок труда – это территориально обособленная, сложная, открытая и динамичная социально-экономическая система, функционирование которой обеспечивается рыночными и внерыночными механизмами регулирования спроса и предложения рабочей силы, определяемых, с одной стороны, отраслевой структурой экономики региона и деловой активностью хозяйствующих субъектов, а с другой – профессионально-квалификационными, демографическими и социальными особенностями регионального трудового потенциала. При такой трактовке предметом регулирования является вся совокупность условий и факторов функционирования рынка труда как региона в целом, так и его отдельных территорий с учетом краткосрочных и долгосрочных характеристик состояния регионального трудового потенциала.

1.3. Политики, функции и инструменты государственного регулирования регионального рынка труда

Основной целью государственного регулирования сферы социально-трудовых отношений является обеспечение эффективной занятости населения на основе роста уровня и качества жизни, повышения конкурентоспособности и стимулирования рационального распределения трудовых ресурсов по секторам экономики и видам экономической деятельности, создание гарантий в области трудовых отношений, содействие занятости населения и предотвращение негативных последствий безработицы. При этом регулирование рынка труда, как элемент государственной политики занятости населения, должно обеспечивать максимально возможную степень его сбалансированности, что является важнейшей задачей федерального правительства, региональных и территориальных органов власти, так как состояние региональных рынков труда является одним из главных факторов, определяющих темпы и характер социально-экономического развития всей страны.

Наиболее полно понятие политики занятости населения отразила в своем исследовании О.Б. Ленкина, которая, по ее мнению, «представляет собой относительно самостоятельную часть социально-экономической политики, направленную на расширение возможностей занятости посредством содействия созданию достойных рабочих мест; формирование рабочей силы определенного качества в соответствии с требованиями и перспективами развития экономики; рациональное распределение и перераспределение рабочей силы по отраслям и регионам; эффективное использование рабочей силы. Объектом политики занятости ... является все трудоспособное население, а целью – реализация права не только на свободно избранную и полную, но и продуктивную занятость, сопряженную с высоким уровнем социальной защиты граждан» [82, с. 10].

А.В. Кашепов, С.С. Сулакшин и А.С. Малчинов относят к целям государственной политики в сфере занятости обеспечение «реализация каждым независимо от региона проживания, пола, расы, национальности, религии права на труд, достижение естественного уровня занятости населения, достижение управляемости трудовой миграции, повышение качества рабочей силы (здоровье, образование, квалификация), количественное и качественное воспроизводство рабочей силы, управляемый и прозрачный рынок труда» [69, с. 22].

Н.И. Безродна, Т.Г. Гилина, С.Е. Коваленок и др. считают, что на федеральном уровне должны решаться три ключевые задачи. Во-первых, в российской социально ориентированной экономике решение проблем занятости и безработицы должно стать одним из «наивысших приоритетов социально-экономической политики государства наравне с производственной и финансовой стабилизацией, ... политика государства должна быть согласована с целями наиболее полной и эффективной занятости населения» [34, с. 122]. Во-вторых, приоритетность политики в сфере занятости и безработицы означает, что социальная, демографическая и миграционная политики должны способствовать достижению приоритетных целей. В-третьих, необходимо

делить стратегические направления в политике на рынке труда и социально-трудовой сфере, а также меры социальной поддержки незанятого, которые создадут основу для формирования региональной политики регулирования рынка труда [там же].

О.А. Соловьева выделяет пять основных принципов государственного регулирования рынка труда [115, с. 47]:

- системность – целостность и последовательность решений на разных уровнях управления;
- рациональность – достижение цели регулирования наиболее эффективным способом;
- аналитичность – меры регулирования должны разрабатываться на основе объективной информации, отражающей реальные социально-экономические процессы;
- транспарентность – прозрачность процедур принятия решений и контролируемость их результатов;
- результативность – ориентация на достижение результата, его оценка путем количественного и качественного измерения происходящих процессов на рынке труда.

Особенности регулирования рынка труда в регионе нашли отражение в работах Е.А. Ефимовой [55], В.А. Громыко [47], В.К. Заусаева, Е.В. Дубининой, К.Н.Зайцева [58], Е.А. Игнатьевой [61], А.В. Кашепова, С.С. Сулакшина, А.С. Малчинова [69], Л.В. Родионовой, А.Я. Троцковского [105], Н.И. Рыловой [108], В.С. Буланова, Н.А. Волгина [109], Л.В. Санковой, А.В. Косаревой [110], О.А. Соловьевой [115], И.И. Унагаевой [124] и др.

Как было показано в предыдущем разделе, рыночный и государственный механизмы регулирования регионального рынка труда должны функционировать в неразрывной взаимосвязи, так как устойчивость и равновесие рынка труда являются результатом свободного взаимодействия работников и работодателей на основе справедливых и взаимоприемлемых правил, устанавливающих права, ответственность и гарантии в сфере занятости. Государ-

ственные институты, включающие федеральные, региональные и муниципальные органы власти должны своевременно принимать меры по сбалансированности рынка труда даже в условиях роста деловой и инвестиционной активности организаций в регионе, когда спрос на рабочую силу достаточно высок. Так, Л.В. Санкова и А.В. Косарева отмечают, что «в мире складывается понимание политики занятости как инструмента наиболее полной реализации трудового, интеллектуального потенциала населения, а помощь безработным рассматривается лишь как фрагмент этой политики ... именно активные программы занятости населения в значительной мере способствуют решению задач, поставленных перед политикой занятости» [110, с. 366].

Таким образом, региональная политика на рынке труда охватывает вопросы и проблемы регулирования спроса и предложения рабочей силы, социальной поддержки безработных и низкоконкурентных слоев населения. В исследованиях Е.А. Ефимовой и В.А. Громыко установлено, что даже при высокой активности региональных властей и широком охвате проблем рынка труда в различных программах, его сбалансированность не достигается. В.А. Громыко подчеркивает: «при проведении политики государственного регулирования региональных рынков труда необходимо рассматривать сложившуюся ситуацию в сфере занятости в комплексе с другими компонентами регионального развития» [47, с. 17]. Тесная связь региональной политики на рынке труда с демографической, миграционной и образовательной политиками государства обуславливает необходимость разработки региональной стратегии формирования, использования и развития трудового потенциала региона.

Механизм государственного регулирования регионального рынка труда должен содействовать формированию уровня и структуры занятости населения, соответствующей целям и приоритетам социально-экономического развития региона. Данный механизм представляет собой комплекс мер прямого и косвенного воздействия на спрос и предложение рабочей силы через меха-

низм рыночной конкуренции, и предполагает реализацию ряда специфических функций регионального регулирования рынка труда.

С.А. Соловьева определяет четыре функции государственного регулирования рынка труда: адаптационная, стабилизационная, интеграционная и регулирующая [115, с. 46]. Поскольку трактовки автора представляются нам спорными, сделаем ряд уточнений и дополнений.

Так, автор считает, что адаптационная функция состоит в том, что адаптация трудовых ресурсов к изменениям в экономической системе может быть обеспечена путем законодательного установления минимальной заработной платы, выплаты социальных пособий и льгот, создания правовой защищенности отдельных категорий граждан. По нашему мнению, *адаптационная функция регулирования рынка труда* заключается, в первую очередь, в создании и поддержке образовательной инфраструктуры, состоящей из учебных заведений различного уровня и статуса, реализующих программы подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных, граждан, желающих сменить место работы, а также молодежи без профессии. В этом случае регулирование будет содействовать не только усилению адаптивности трудовых ресурсов к изменению спроса на рынке труда, повышая конкурентоспособность работников, но и стимулированию их к поиску работы, возможно, с переменной специальностью, что будет способствовать выравниванию структуры трудовых ресурсов относительно структуры рабочих в экономике региона.

Стабилизационная функция государственного регулирования регионального рынка труда, по мнению автора, «обеспечивает устойчивость функционирования рынка труда через его инфраструктурное, нормативно-правовое и финансовое регулирование» [109, с. 46]. Стоит заметить, что устойчивость рынка труда – понятие относительное, поскольку его сбалансированность может проявляться в отдельных отраслевых или профессиональных сегментах, отсутствуя в других. Кроме того, как отмечает В.А. Громыко, «нормативно-правовое регулирование рынков труда субъектов Российской

Федерации является социально значимым, однако само по себе не способно снизить напряженность на рынке труда», поскольку усиление нормативно-правового и финансового регулирования может повысить его «жесткость», не давая возможности работодателям нанять нужную рабочую силу без снижения рентабельности производства. Поэтому *стабилизационная функция*, как нам представляется, заключается в реализации механизмов усиления гибкости регионального рынка труда за счет более широкого использования нестандартных форм занятости (гибкая, временная, частичная и т.д.) при одновременном повышении социальных гарантий, защищающих трудовые права наименее конкурентоспособных граждан. В этом случае стабилизация регионального рынка труда будет достигаться за счет свободного перемещения рабочей силы между предприятиями и удовлетворения потребностей работодателей, особенно в малом бизнесе, в рабочей силе, поскольку у них появится возможность нанять нужное количество работников на определенное время.

Интеграционная функция регулирования регионального рынка труда, по нашему мнению, обеспечивает транслирование и реализацию государственных приоритетов в сфере занятости и рынка труда на уровень конкретного региона, что позволяет выстраивать и интегрировать специфические региональные политики в общегосударственную политику занятости населения, приводя к достижению ее цели – эффективной занятости.

Функция нормативно-правового регулирования реализуется через законодательно закрепленные нормы и правила взаимоотношений между основными субъектами рынка труда – работодателями и наемными работниками, включая установление минимального размера заработной платы в регионе, трудовых квот для лиц с ограниченными возможностями здоровья и мигрантов, ограничения по срокам массовых высвобождений работников и т.д. В частности, в большинстве российских регионов в качестве минимального уровня заработной платы принят прожиточный минимум для населения в трудоспособном возрасте, проводится квотирование специальных рабочих мест для инвалидов и т.д.

Стимулирующая функция направлена на создание экономических стимулов у работников, безработных и предприятий-работодателей к расширению или сохранению занятости, снижению напряженности на рынке труда региона. Такими стимулами являются налоговые льготы для работодателей, оплачивающих обучение своих сотрудников, а также использующих труд граждан с ограниченными возможностями здоровья; субсидирование создания новых рабочих мест; финансирование переподготовки работников в условиях кризиса; обучение безработных, регрессивный порядок выплаты пособий по безработице и т.д.

Координационная функция на уровне региона обеспечивает согласованность действий на рынке труда регионального правительства, работодателей и профсоюзов как представителей работников. На основании Закона Российской Федерации «О занятости населения...» регионы осуществляют разработку и реализацию целевых программ содействия занятости населения, позволяющих осуществлять целенаправленное и скоординированное регулирование рынка труда, в том числе, региональных программ, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы [1]. Координационная функция особенно важна в условиях экономического кризиса, т.к. ее реализация позволяет стабилизировать занятость, снизить вероятность выхода на рынок труда значительного количества безработных и роста социальной напряженности в регионе.

Информационная функция является необходимым инструментом регулирования регионального рынка труда, направленным на устранение информационной асимметрии, что должно содействовать повышению активности и сокращению срока пребывания на рынке труда работодателей и наемных работников через предоставление оперативной и достоверной информации о конъюнктуре и цене рабочей силы; наличии вакансий и ищущих работу по найму; изменениях в нормативно-правовых актах по вопросам занятости и социально-трудовых отношений и т.д. Данная функция реализуется как госу-

дарственными службами занятости, так и другими организациями, содействующими занятости – кадровыми агентствами, сетевыми ресурсами, предоставляющими полный комплекс информации по рынку труда, используя информационно-коммуникационные технологии. Поэтому в рамках Государственной программы содействия занятости населения [1] поставлена задача обеспечения координации их действий в целях расширения доступа всех участников рынка труда к качественной, широкой и оперативной информации о спросе и предложении рабочей силы.

Прогностическая функция регулирования регионального рынка труда закреплена в Федеральном законе «О государственном прогнозировании и программах социально-экономического развития Российской Федерации» [6] и в постановлении Правительства Российской Федерации «О разработке прогноза баланса трудовых ресурсов» [10], предусматривающих формирование регионами соответствующих данных, характеризующих структурные пропорции текущего спроса и предложения на рынке труда, необходимые для оценки сбалансированности рынка труда, на основе которых выявляются перспективные направления развития рынка труда с учетом стратегий развития отдельных сфер и отраслей экономики.

Функция стратегического планирования закреплена в Федеральном законе «О стратегическом планировании в Российской Федерации» [13] и заключается в разработке стратегий, планов и программ социально-экономического развития как на уровне страны, так субъектов РФ. На уровне региона, по мнению В.У. Галустова, приоритетной задачей стратегического планирования является «выбор приоритетов развития на основе использования резервов» [36]. В контексте регулирования регионального рынка труда речь может идти о планировании действий регионального правительства по обеспечению сбалансированности спроса и предложения рабочей силы в долгосрочной перспективе. Как отмечает А.Г. Коровкин, именно в зоне разбалансированности рынка труда сосредоточены резервы обеспечения максимального возможного уровня соответствия спроса и предложения рабочей

силы по ее количественным и качественным характеристикам [75]. Поэтому необходимо сосредоточить внимание на следующих аспектах: какого качества и откуда будут поступать новые трудовые ресурсы на региональный рынок труда, достаточно ли рабочей силы будет в долгосрочной перспективе, какие факторы повлияют на увеличение или сокращение ее предложения, в какой степени может быть достигнута сбалансированность рынка труда.

Инструментом прогнозирования состояния трудового потенциала региона является оценка тенденций в его воспроизводстве на основе прогноза численности населения, его возрастно-половой состава при изменении параметров рождаемости, смертности и миграции в будущих периодах. Результаты такой оценки необходимы для выявления приоритетных направлений и разработки мероприятий региональной политики занятости.

Л.В. Родионова и А.Я. Троцкий [105] считают, что функционирование регионального рынка труда в значительной степени детерминировано демографическими процессами. С этим утверждением трудно не согласиться, т.к. тенденции в естественном воспроизводстве населения не только отражаются на состоянии текущего предложения рабочей силы – ее физическом объеме, возрастных и структурных характеристиках, но и являются предвестниками проблем в состоянии трудового потенциала региона в средне- и долгосрочной перспективе.

По данным демографического прогноза Федеральной службы государственной статистики в долгосрочной перспективе до 2031 г.¹ численность населения в трудоспособном возрасте (по среднему варианту прогноза) уменьшится по сравнению с 2016 г. почти на 6 % или на 5 млн. чел. Вместе с тем, прирост численности населения в возрасте от 60 до 72 лет составит почти 20 %. Согласно исследованию В.П. Назарова, трудовые ресурсы будут все больше пополняться за счет работающих подростков и пенсионеров, а

¹ Официальный сайт ФСГС – Росстат. URL:

http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#

также трудовых мигрантов [94]. В свете данных проблем, к необходимым мерам регулирования рынка труда автор относит: упорядочивание внутренней и внешней трудовой миграции с учетом профессионально-квалификационной структуры иностранной рабочей силы; смягчение структурного дисбаланса рынка труда, предупреждение и сокращение дефицита квалифицированной рабочей силы путем изменения структуры и повышения качества подготовки специалистов на всех уровнях профессионального образования с учетом спроса на рынке труда и др. [там же].

Прогнозы динамики спроса, предложения и процессов на рынке труда региона в средне- и долгосрочной перспективе, позволяющие предвидеть развитие ситуации в сфере занятости населения, должны стать базой для разработки активных мер государственного регулирования регионального рынка труда, согласованных со стратегией социально-экономического развития нашей страны. От обоснованности и достоверности таких прогнозов зависит формирование целевых ориентиров для всех участников рынка труда.

По мнению А.Г. Коровкина, «прогнозирование занятости населения и ее структур, динамики рынков труда должно занимать важное место в деятельности федеральных и региональных органов управления, что в свою очередь требует разработки соответствующего прогнозно-аналитического инструментария» [75, с. 108], являющегося необходимым элементом стратегического планирования в области формирования, использования и развития трудового потенциала региона, а также регулирования процессов на рынке труда. К таким инструментам В.П. Назаров относит стратегический анализ и стратегический прогноз, ситуационное моделирование, оценку стратегических рисков и возможных решений, а также мониторинг их реализации на основе системы соответствующих показателей [94, с. 5-6].

С.В. Мукин [93, с. 76-77] выделил принципы и функции прогнозирования социально-экономического развития, основываясь на которых мы разработали модель прогнозирования состояния трудового потенциала региона и функционирования регионального рынка труда, представленную в табл. 1.3.

Модель прогнозирования состояния трудового потенциала
и рынка труда региона

Элемент модели	Трудовой потенциал региона	Региональный рынок труда
Цель	Оценка состояния трудового потенциала региона в средне- и долгосрочной перспективе	Оценка спроса и предложения рабочей силы на региональном рынке труда в средне- и долгосрочной перспективе
Задачи	Исследование численности, профессионально-квалификационной и половозрастной структуры экономически активного населения региона в текущий период, в средне- и долгосрочной перспективе	Анализ количества и структуры рабочих мест по отраслевым и профессиональным сегментам регионального рынка труда с учетом перспектив социально-экономического развития региона
	<ul style="list-style-type: none"> • Анализ закономерностей и тенденций в процессах воспроизводства населения в регионе • Выявление явных и латентных факторов формирования и развития трудового потенциала региона 	<ul style="list-style-type: none"> • Анализ процессов на рынке труда: изменение динамики спроса и предложения в отраслевых и профессиональных сегментах • Выявление явных и латентных факторов изменения спроса и предложения рабочей силы
	Выявление возможных проблем в количестве, качестве и динамике развития трудового потенциала региона	Выявление возможных проблем функционирования регионального рынка труда из-за нарушений в воспроизводстве трудового потенциала региона в средне- и долгосрочной перспективе
	Разработка всех возможных вариантов развития указанных тенденций и проблем и оценка их влияния на реализацию стратегии социально-экономического развития региона	
	Выявление благоприятных возможностей (условий, факторов), а также рисков реализации региональной политики занятости в средне- и долгосрочной перспективе	
	Разработка сценариев развития тенденций в состоянии трудового потенциала региона и функционирования рынка труда с учетом мероприятий, предусмотренных действующими региональными программами содействия занятости населения	
Принципы	<ul style="list-style-type: none"> • Системность – рассмотрение во взаимосвязи объекта прогнозирования и прогнозного фона; • Верифицируемость прогноза – достоверность, точность, обоснованность; • Адаптивность прогноза – его корректировка по мере поступления новых данных [92, с. 76] 	
Источник: разработано автором		

В статье 7 Федерального закона «О стратегическом планировании в Российской Федерации» [13] сформулированы принципы стратегического планирования, основными из которых являются:

- Единство и целостность – принципы, методологии, порядок и отчетность в рамках стратегического планирования согласованы между собой и подчинены единым требованиям.

- Преемственность и непрерывность означает, что разработка и реализация мер стратегического планирования на всех уровнях государственного управления осуществляется последовательно с учетом достигнутых результатов.

- Сбалансированность системы стратегического планирования основана на согласованности приоритетов, целей, задач, мероприятий, показателей, ресурсов и сроков реализации.

- Результативность и эффективность стратегического планирования – способы и методы достижения целей социально-экономического развития должны обеспечивать достижение заданных результатов с наименьшими затратами ресурсов.

- Реалистичность – определение целей и задач социально-экономического развития должно быть основано на объективной оценке возможностей их достижения, учитывающих ограниченность ресурсов и риски, в установленные сроки.

- Измеряемость целей – оценка достижения целей социально-экономического развития должна основываться на количественных и (или) качественных целевых показателях, соответствующих им критериях и методах оценки.

- Программно-целевой принцип – определение приоритетов и целей программ социально-экономического развития, разработка взаимоувязанных по целям, срокам реализации, объемам и источникам их финансирования.

- Прозрачность (открытость) стратегического планирования – документы стратегического планирования (не содержащие тайн) подлежат официальному опубликованию.

Всем этим принципам соответствует один из самых эффективных инструментов управления – метод дорожных карт [25; 77, 120, 160 и др.], используемый в государственном управлении уже около 5 лет.

Применение дорожной карты в регулировании регионального рынка труда позволяет сконцентрировать внимание на его развитии в долгосрочном горизонте планирования, улучшает взаимосвязи между различными планами и программами, которые реализуются на конкретной территории. Являясь основой для стратегического планирования социально-экономического развития региона, дорожная карта обеспечивает применение дифференцированного подхода к регулированию регионального рынка труда, позволяет определить его потребности, проследить эволюцию каждого ключевого решения при достижении поставленных целей федеральных и областных программ по содействию занятости населения.

В отличие от традиционных способов представления сценариев развития рынка труда, таких, как планы, программы, проекты, которые, как правило, ограничиваются планирующей составляющей, дорожные карты сочетают в себе оба компонента, позволяя разработать оптимальную стратегию в области занятости населения региона. В дорожной карте регулирования рынка труда можно синхронизировать процессы, происходящие в разных сферах – социальной, демографической, финансовой, правовой, экономической; выявить критические звенья, в которых сочетаются разноуровневые проблемы; выстроить цепочки взаимосвязанных решений, ориентированных на заданные результаты. При этом ее разработка не носит строго регламентированного характера, но зависит от специфики поставленной задачи и управленческих решений в каждом отдельном случае.

Дорожная карта, как отмечают А.С. Царьков и Е.А. Пономарева, обладает рядом принципиальных преимуществ по сравнению с другими инструментами государственного регулирования:

- осуществляет связь между целями государства и потребностями общества;
- органично сочетает функции прогнозирования и планирования;
- основана на синергетическом подходе;
- обеспечивает контроль и получение информации для принятия эффективных стратегических инвестиционных решений [129, с. 53];
- предоставляет ясную траекторию движения процесса или явления на региональном рынке труда.

Применение дорожных карт позволяет значительно улучшить качество государственного регулирования процессов на рынке труда в регионе, создать оптимальные условия для их развития, помогает сфокусировать планирование на будущие периоды и обеспечивает поступление конкретных данных по всему маршруту следования в качестве исходной информации для принятия согласованных и эффективных решений на федеральном, региональном и территориальном уровнях государственного регулирования сферы занятости.

Такими образом, регулирование регионального рынка труда охватывает широкий спектр функций, осуществляемых органами региональной и территориальной власти с целью обеспечения сбалансированности спроса и предложения рабочей силы, преодолению неблагоприятных тенденций в сфере занятости населения на основе реализации функции стратегического управления. При этом расширение и качественное изменение функций государственного регулирования регионального рынка труда при ориентации деятельности органов региональной власти на удовлетворение трудовых потребностей как наемных работников, так и предприятий-работодателей с учетом текущих и долгосрочных интересов социально-экономического раз-

вития региона, указывает на формирования новой модели государственного регулирования регионального рынка труда (рис. 1.4).

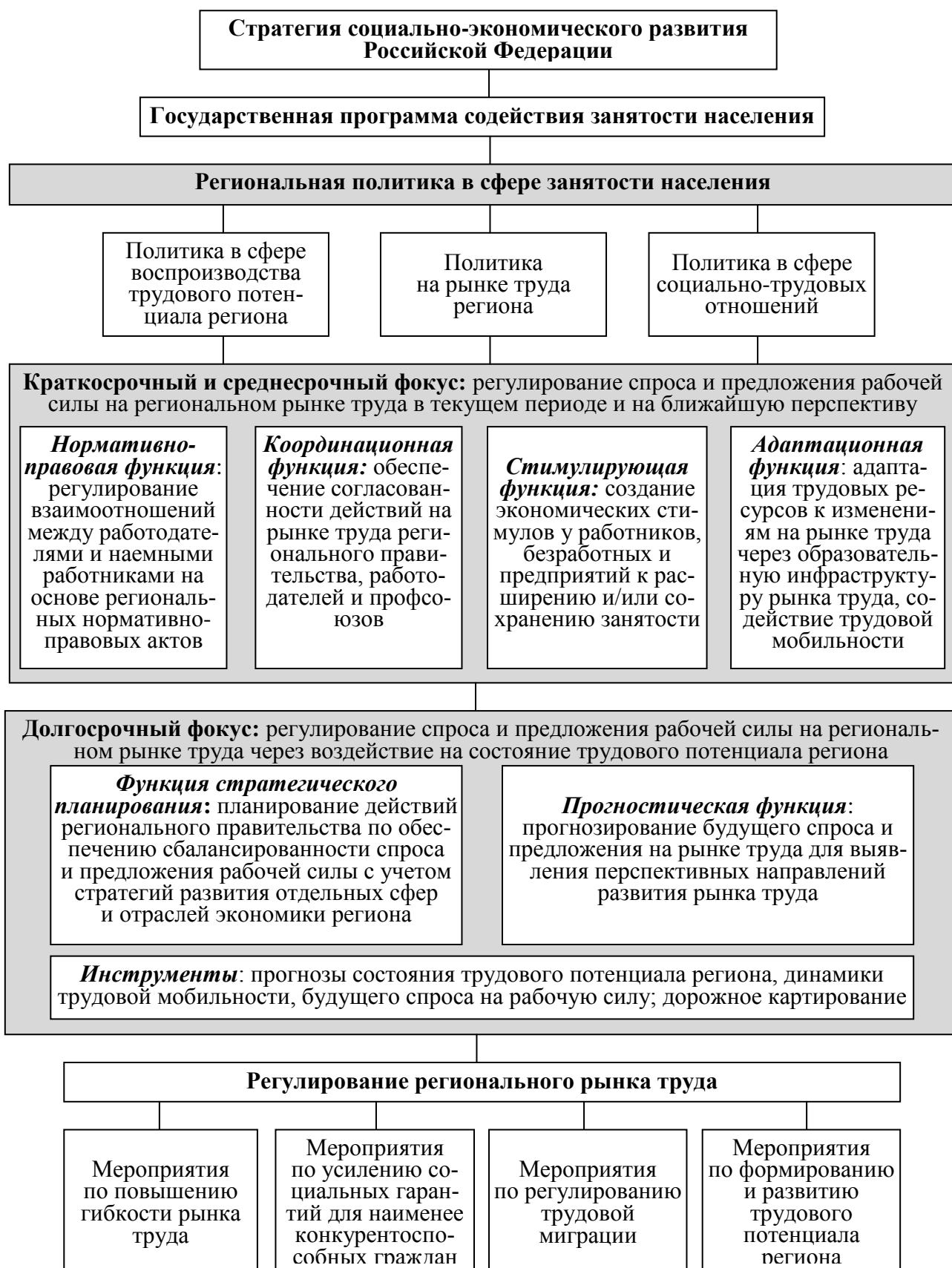


Рис. 1.4. Модель государственного регулирования регионального рынка труда
Источник: разработано автором

Данная модель обеспечивает максимальную ориентацию региональных программ по содействию занятости населения на формирование, использование и развитие трудового потенциала региона, а также усиление сбалансированности регионального рынка труда как в текущий период, так и в долгосрочной перспективе. При этом повышение эффективности государственного регулирования регионального рынка труда предполагает использование современных инструментов прогнозирования, стратегического анализа и дорожного картирования при разработке мер содействия занятости населения региональными органами государственного управления.

ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 1

1. В результате анализа теоретико-методологических подходов к определению сущности и содержания понятия «трудовой потенциал» установлено, что в большинстве научных работ под трудовым потенциалом понимается его ресурсная составляющая, т.е. имеющаяся в наличии рабочая сила. Хотя некоторые авторы подразумевают под трудовым потенциалом источник будущей рабочей силы, данный подход пока не получил развития в контексте социально-экономического развития регионов и регулирования региональных рынков труда.

Как объект регулирования регионального рынка труда трудовой потенциал региона представляет собой обобщающую характеристику реальной, резервной и перспективной трудовой возможности населения региона участвовать в общественном производстве в условиях непрерывно развивающихся запросов региональной экономики. В таком смысле трудовой потенциал региона следует рассматривать в трех состояниях: активный трудовой потенциал региона (реальные трудовые ресурсы), включающий все занятое население, в том числе, трудовых мигрантов; резервный трудовой потенциал (резервная часть трудовых ресурсов) – безработные и граждане, которые в ближайшей перспективе могут выйти на рынок труда; перспективный трудовой потенциал (стратегический ресурс) – будущие поколения работников регио-

на, которые выйдут на рынок труда в перспективе 5, 10 и более лет. Данный подход позволяет рассматривать воспроизводство рабочей силы региона с точки зрения реализации стратегии социально-экономического развития как региона, так и страны в целом.

2. Теоретически обосновано, что рынок труда регулируется двумя взаимозависимыми механизмами: рыночным и государственным, при этом важнейшим элементом рыночного механизма является деловая активность предприятий региона, а также меры государственной политики в области занятости населения, находящиеся под влиянием условий и факторов формирования, использования и развития трудового потенциала региона.

Данный вывод позволяет рассматривать региональный рынок труда как территориально обособленную, сложную, открытую и динамичную социально-экономическую систему, функционирование которой обеспечивается рыночными и внерыночными механизмами регулирования спроса и предложения рабочей силы, определяемых, с одной стороны, отраслевой структурой экономики региона и деловой активностью хозяйствующих субъектов, а с другой – профессионально-квалификационными, демографическими и социальными особенностями регионального трудового потенциала.

В развитие данного положения разработана классификация элементов механизма функционирования регионального рынка труда, включающая основные объекты регулирования – спрос и предложение рабочей силы, характер конкуренции и образования цены на рабочую силу; региональные условия и факторы, влияющие на состояние объектов рынка труда; функции и формы воздействия субъектов рынка труда на его объекты.

3. Выявлены особенности современной государственной политики содействия занятости населения, заключающиеся в расширении и качественном изменении функций регулирования регионального рынка труда при ориентации деятельности органов региональной власти на удовлетворение трудовых потребностей как наемных работников, так и предприятий-работодателей с

учетом текущих и долгосрочных интересов социально-экономического развития региона.

4. Разработана модель государственного регулирования регионального рынка труда на основе расширенной структуры функций государственного регулирования, к которым отнесены: адаптационная, стабилизационная, интеграционная, нормативно-правовая, стимулирующая, координационная, информационная и прогностическая функции, а также функция стратегического планирования. Реализация данных функций предполагает использование современных инструментов прогнозирования, стратегического анализа и дорожного картирования при разработке мер содействия занятости населения региональными органами государственного управления.

5. Разработана модель прогнозирования состояния трудового потенциала региона и функционирования регионального рынка труда, позволяющая сфокусировать внимание на ключевых тенденциях и проблемах реализации региональной политики содействия занятости населения, а также построить возможные сценарии развития ситуаций с учетом изменений в соответствующих региональных программах.

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ, ПЕРСПЕКТИВ РАЗВИТИЯ И МЕХАНИЗМОВ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА (НА ПРИМЕРЕ ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ)

Оренбургской области характерна многоотраслевая экономика, в структуре которой наряду с традиционным сельским хозяйством созданы различные отрасли промышленности. Ведущая роль в экономике отводится промышленности, в которой занято 25 % экономически активного населения и производится 55 % ВРП. В последние годы в области наблюдается ощутимый дисбаланс между потребностями предприятий различных отраслей в наемных работниках и предложением на рынке труда. Поэтому в рамках нашего исследования необходимо провести анализ состояния трудовых ресурсов и перспектив регулирования рынка труда Оренбургской области.

2.1. Анализ состояния рынка труда в Оренбургской области

2.1.1. Анализ трудовых ресурсов Оренбургской области

По численности населения на 01.01.2014 г. Оренбургская область занимает 24 место среди субъектов Российской Федерации и 7 место в ПФО [154, с. 54]. Для области характерны депопуляционные процессы (убыль населения), которые начались в Российской Федерации с 1992 г., а в Оренбургской области с 1995 г. и продолжают по сегодняшний день. На 1 января 2014 г. численность населения Оренбургской области составила 2008,5 тыс. чел., что на 7,6 тыс. чел. меньше, чем в 2013 г. или сократилось на 0,4%. За 2000 – 2014 гг. область потеряла 202,7 тыс. чел. (9,2 %), с начала процесса депопуляции ее численность уменьшилась на 204,5 тыс. чел. (рис. 2.1).

Сокращение населения главным образом происходило за счет отрицательного миграционного прироста, который наблюдается с 2001 г. Урбанизация населения накладывает свой отпечаток на деформированность воспроизводственных процессов. Как известно, урбанизация измеряет репродуктивное

поведение, режим воспроизводства населения и представляет собой многомерный процесс, который затрагивает различные стороны жизни населения: социальную, экономическую, демографическую и др. Оренбургская область относится к регионам с умеренным уровнем урбанизации, так как на 01.01.2014 г. удельный вес городского населения составил 59,9% общей численности населения [154, с. 79].

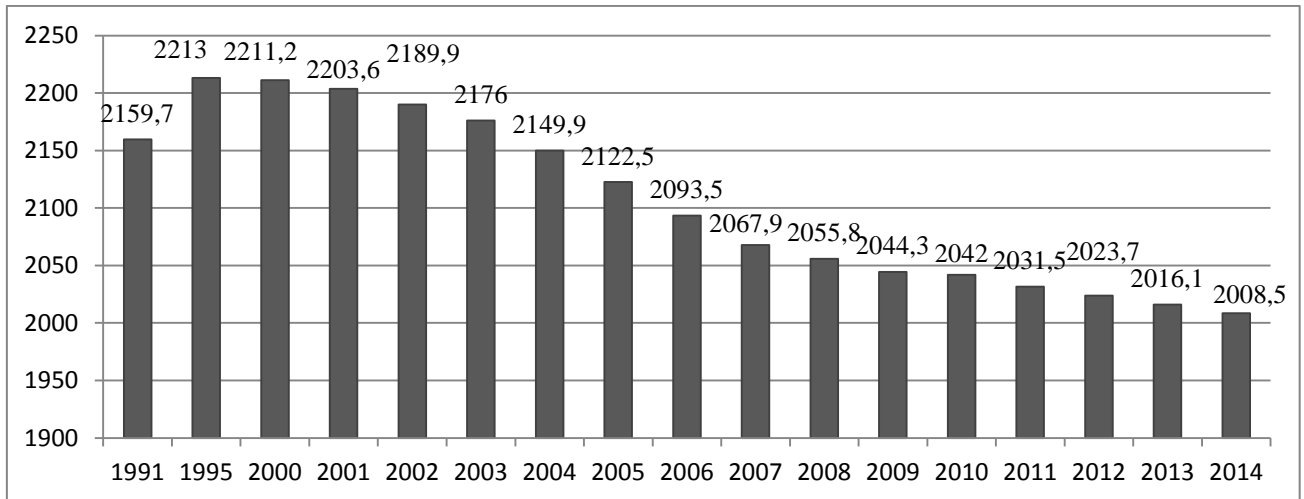


Рис. 2.1. Динамика численности населения Оренбургской области за 1991-2014 гг., тыс. чел. Источник: составлено автором

За последние двенадцать лет произошли существенные изменения в половозрастной структуре населения Оренбургской области (рис. 2.2). В 2014 г. наиболее многочисленны поколения людей от 20 до 30 лет, т.е. родившихся в 1984-1994 годы, а так же в возрасте 50-55 года, родившиеся в 60-х годах прошлого века. Основание пирамиды в определенной степени расширено. Число родившихся в последние 5 лет существенно больше, чем родившихся в предшествующее пятилетие. При переходе от младших возрастов к старшим соотношение численности мужчин и женщин изменяется. Превышение численности женского населения над мужским отмечается с 33 лет, с увеличением возраста этот разрыв увеличивается, что свидетельствует о гендерной асимметрии. Ухудшение соотношения полов связано с высокой преждевременной смертностью мужчин.

На гендерную структуру населения области оказывают влияние три фактора: соотношение полов среди новорожденных и населения в целом, половые различия в смертности и половые различия в интенсивности миграции населения. Соотношение численности рожденных мальчиков и девочек (за последние 22 года) находилось в пределах 104 – 108 мальчиков на 100 девочек. Можно сказать, что гендерный состав родившихся детей в Оренбургской области соответствует демографической константе. На отклонение в величине вторичного соотношения полов воздействуют некоторые факторы. Во-первых, поведенческий фактор населения. Во-вторых, в структуре населения области наблюдается гендерная асимметрия, когда численность женского населения превышает численность мужского населения. С 1990-1999 гг. гендерная асимметрия была менее выраженной, чем в последующие годы, начиная с 2000 г. начинает усиливаться (рис. 2.2).

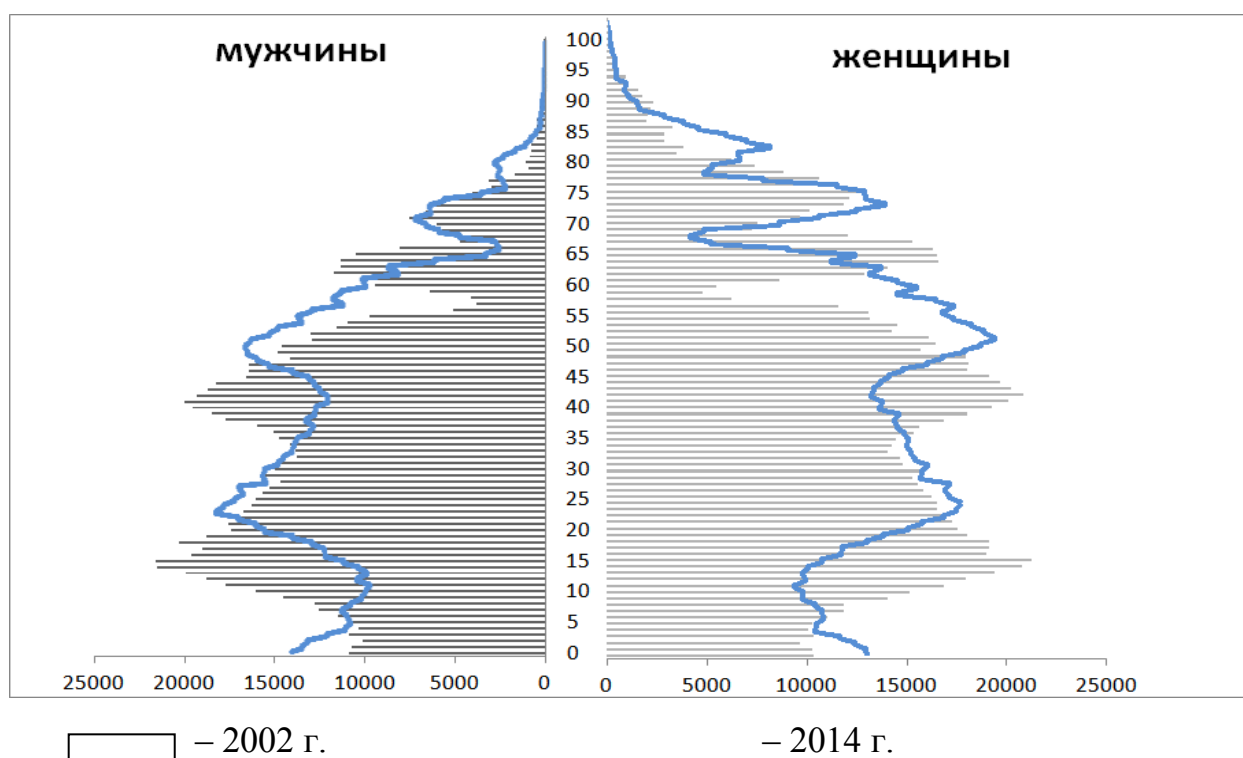


Рис. 2.2. Возрастно-половая пирамида населения Оренбургской области 2002г., 2014 г., чел. Источник: составлено автором

Число женщин приходящихся на каждую 1000 мужчин на 1 января 2014 г. по сравнению с 1991 г. увеличилось с 1118 до 1150 человек. На 1 января 2014 г. удельный вес мужчин в общей численности населения Орен-

бургской области составил 46,5 %, а женщин 53,5 %, в то время как на 1 января 1991 г. эти показатели были 47,2 % и 52,8 % соответственно (рис. 2.3).

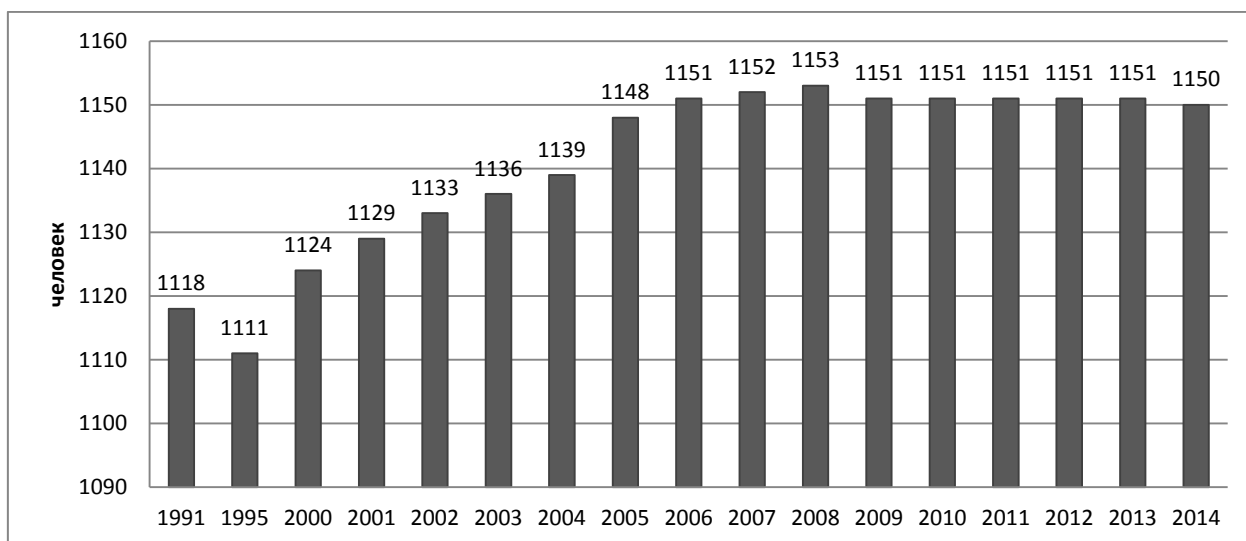


Рис. 2.3. Динамика числа женщин на 1000 мужчин в Оренбургской области, 1991-2014 гг. Источник: составлено автором

Для более глубокого анализа гендерного состава рассчитывается коэффициент гендерной асимметрии, который дает наглядное представление об изменениях в соотношении полов населения. Так в 1991 г. он составлял 5,6 п.п., то в 2014 г. он повысился и стал равен 7 п.п. Считается, что если данный показатель более чем 3 п.п., в данном регионе имеет место существенная диспропорция полов. Поскольку наблюдается усиление данного показателя в динамике – это вызывает особую тревогу. Из табл. 2.1 видно, что численность мужчин в трудоспособном возрасте и моложе превышает численность женщин.

Таблица 2.1

Изменение гендерного состава населения Оренбургской области по возрастным группам

Год	Численность мужчин на 1000 женщин, чел.		
	моложе трудоспособного возраста	в трудоспособном возрасте	старше трудоспособного населения
2002	1047	1012	470
2010	1060	1056	397
2013	1059	1070	402
2014	1061	1078	402

Источник: составлено автором

Гендерная асимметрия приводит к деформации процессов естественного движения и воспроизводства населения, а также к гендерному неравенству

на рынке труда, особое резкое падение численности мужского населения наблюдается в трудоспособном возрасте.

Помимо гендерного состава, на воспроизводство населения значительное влияние оказывает его возрастная характеристика. За последние двадцать лет возрастная структура претерпела значительные изменения – с 2005 г. наблюдается старение населения, происходящее вследствие длительных демографических изменений, а именно в соотношении рождаемости и смертности, а также миграции. Для того, чтобы оценить потенциальные возможности населения, следует изучить его структуру по трем возрастным группам: лица младше трудоспособного возраста, трудоспособного возраста и старше трудоспособного возраста. Многие ученые пытались определить оптимальную для устойчивого воспроизводства населения возрастную структуру населения, так как соотношение между этими возрастными группами влияют на процессы его воспроизводства. Так советский ученый Б. Ц. Урланис считал, что доля детей, в этой возрастной структуре, должна составлять не менее 20 %, пожилых – не более 15 %, а взрослых – не менее 65 % [111, с. 20]. В целом по России такое соотношение по данным исследования можно встретить лишь в некоторых субъектах Российской Федерации (15%). В этих регионах имеет место прогрессивный тип воспроизводства населения, и здесь можно судить об активизации воспроизводственных процессов. Оренбургская область в число этих субъектов не вошла.

Рассмотрим динамику возрастных групп населения в Оренбургской области. По рисунку 2.4 видно, что доля возрастной группы младше трудоспособного возраста в общей численности населения уменьшалась с 26,5% в 1991 г. до 17,2 % в 2008 г., в последующие годы наблюдается незначительное увеличение числа лиц данной группы и в 2014 г. составила 19,5% [154, с.59; 143, с.13]. Что касается лиц трудоспособного возраста в общей численности населения Оренбургской области, то можно увидеть рост удельного веса данной группы в период 1991-2006 гг. с 55,6% до 62,8 %, начиная с 2007 г. отмечается постоянное снижение и в 2014 г. их доля снизилась до 55,9%.

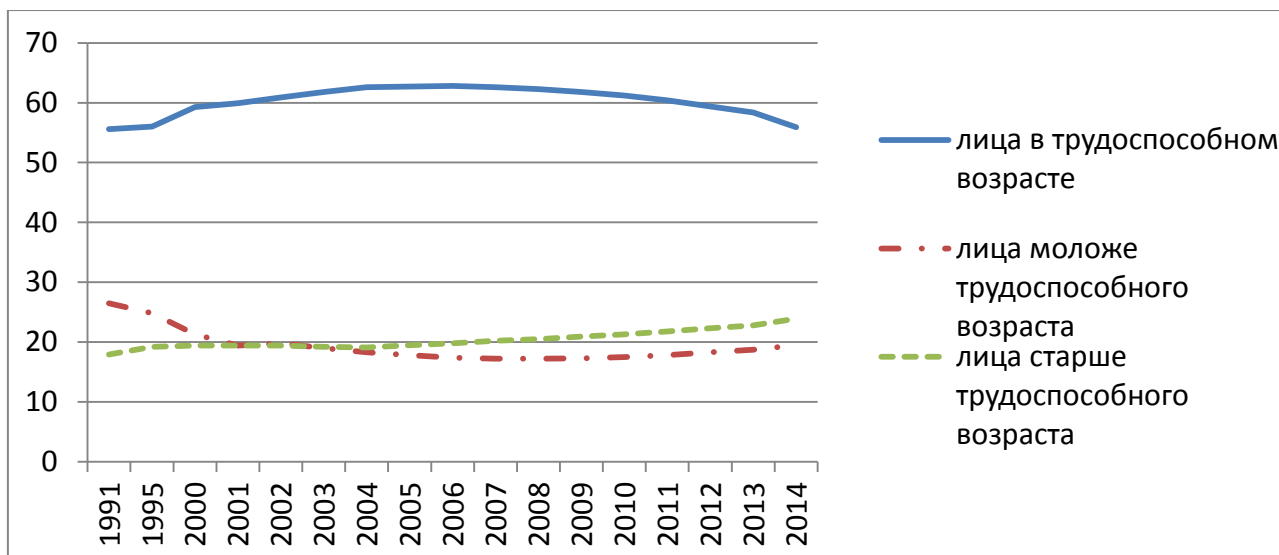


Рис. 2.4. Динамика возрастных групп населения в общей численности населения за 1991 – 2014 гг., %. Источник: составлено автором

Расчет индекса демографической старости населения области показал, что доля пожилых и старых людей в составе населения за рассматриваемый период снижается до 2006 г. (2000г. – 19,5%, 2006г. – 19,0%), в последующие годы стала расти (2014г. – 23,9%). Таким образом, демографические процессы изменили возрастную структуру населения региона [143, с. 13].

Также нельзя не затронуть такой процесс как замену уходящих поколений людьми трудоспособного возраста (табл. 2.2).

Таблица 2.2

Показатели прогноза на 2014 – 2020 гг., тыс. чел.

Года	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Численность лиц входящих в трудоспособный возраст	18,8	20,1	19,8	21,4	21,5	21,8	21,0
Численность лиц выходящих из трудоспособного возраста	31,4	30,2	30,0	29,3	28,3	27,9	26,6
Источник: [155]							

В 2014 г. вступило в состав трудовых ресурсов 18,8 тыс. чел., а вышло – 31,4 тыс. чел. Разница в 12,6 тыс. чел. показывает, что в настоящее время в Оренбургской области не осуществляется замена уходящих поколений людьми трудоспособного возраста. Такая ситуация, к сожалению, будет иметь место до 2020 г. и является весьма негативным моментом, которая способствует торможению экономического развития региона.

Для того чтобы оценить трудовую структуру населения, рассчитывают коэффициенты демографической нагрузки, которые, собственно, позволяют судить о том, сколько детей и пенсионеров приходится на 1000 чел. трудоспособного возраста (табл. 2.3).

Таблица 2.3

Коэффициент демографической нагрузки по Оренбургской области
(на конец года)

Год	На 1000 человек трудоспособного возраста приходится лиц нетрудоспособных возрастов		
	всего	моложе трудоспособного возраста	старше трудоспособного возраста
1990	801	478	323
2000	687	360	327
2005	594	284	310
2010	635	286	349
2011	656	295	361
2012	682	307	375
2013	711	321	390
2014	742	334	408
Абсолютный прирост (+/-) 2014 г. к 2013 г.	+31	+13	+18
Источник: разработано автором на основе [149, с. 61]			

Расчет данных показателей позволяет оценить динамику численности молодых и старых людей, приводящую к целому ряду экономических и социальных последствий. Это происходит за счет того, что увеличивается нагрузка на лиц трудоспособного возраста, на иждивении которых находятся так же и лица, не занятые в производстве, но находятся в трудоспособном возрасте. По данным таблицы 2.3 видно, что общий коэффициент нагрузки до 2005г. снижался, в последующие годы отмечается увеличение данного показателя. В 2014 г. общая нагрузка детьми и стариками составила 742 чел. на 1000 чел. трудоспособного возраста, что больше на 31 чел. по сравнению с 2013г. Нагрузка лицами старше трудоспособного возраста постоянно возрастает с 2005 г. Параллельно увеличивается нагрузка лицами младше трудоспособного возраста. Данное изменение происходит за счет увеличения численности детей (0-15 лет). Такие изменения значительно ослабят экономиче-

скую ситуацию в обществе, так как эти категории людей в будущем просто некому будет содержать, при том, что расходы на содержание пожилых людей превышают расходы на содержание детей. Нужно иметь в виду, что расходы, на содержание престарелых частично несет общество, а на содержание детей – семья. Общий коэффициент демографической нагрузки складывается из двух негативных составляющих: роста числа детей, пожилых и старых людей. Такую демографическую ситуацию тяжело перенести даже при стабилизационном экономическом развитии.

Для анализа рассмотрим общий коэффициент смертности, который является наиболее общей характеристикой смертности населения (рис. 2.5). При графическом изображении значений общих коэффициентов рождаемости и смертности видно, что, пересекаясь, эти кривые представляют «русский крест», который характерен не только для России, но и для Оренбургской области.

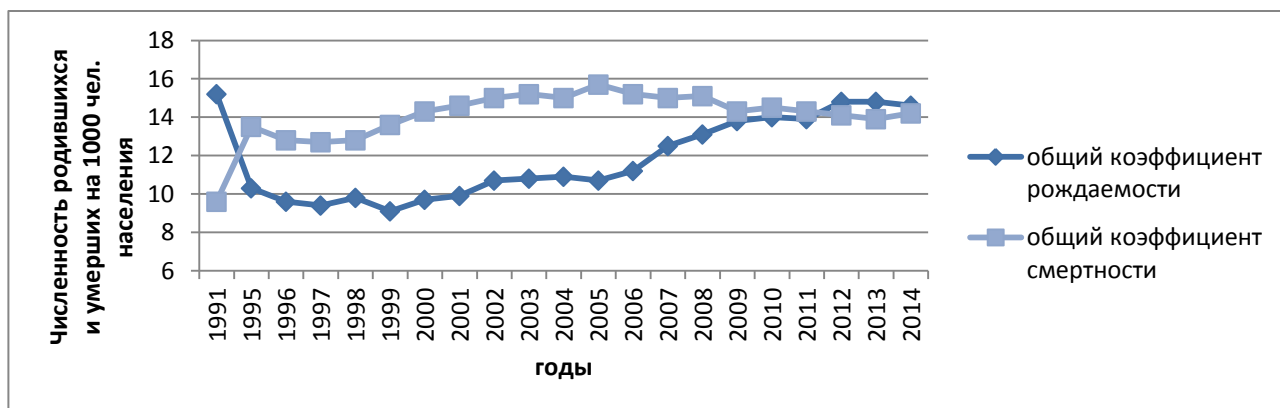


Рис. 2.5. Динамика общих коэффициентов рождаемости и смертности в Оренбургской области за 1991 – 2014 гг., чел. на каждую 1000 чел. населения.

Источник: составлено автором

В 2005 г. уровень смертности был самым высоким, с 2006 г. отмечается непрерывное снижение общего коэффициента смертности до 2013 г. В 2014 г. данный показатель вновь увеличился на 0,3 п.п. и на 1000 чел. населения в Оренбургской области приходилось 14,2 умерших. Существует шкала оценки смертности, в соответствии с ней в настоящее время область можно отнести к регионам с высоким уровнем смертности. Динамика общего коэффициента рождаемости по области дает основание сделать вывод о том, что девять лет

назад наметился рост показателя и в 2012-2013 гг. фиксируется максимальное значение в периоде 1995 – 2013 гг. Но даже при такой положительной тенденции он все же, остается ниже уровня 1991 г. на 0,4 п.п.

Таким образом, в течение двадцати лет в области происходили регрессивные процессы, которые привели в совокупности со снижением рождаемости (в большинстве лет) к депопуляционным процессам. Коэффициент смертности тесно связан с ожидаемой продолжительностью жизни. Чем выше общая смертность, тем ниже будут показатели ожидаемой продолжительности жизни (рис. 2.6).

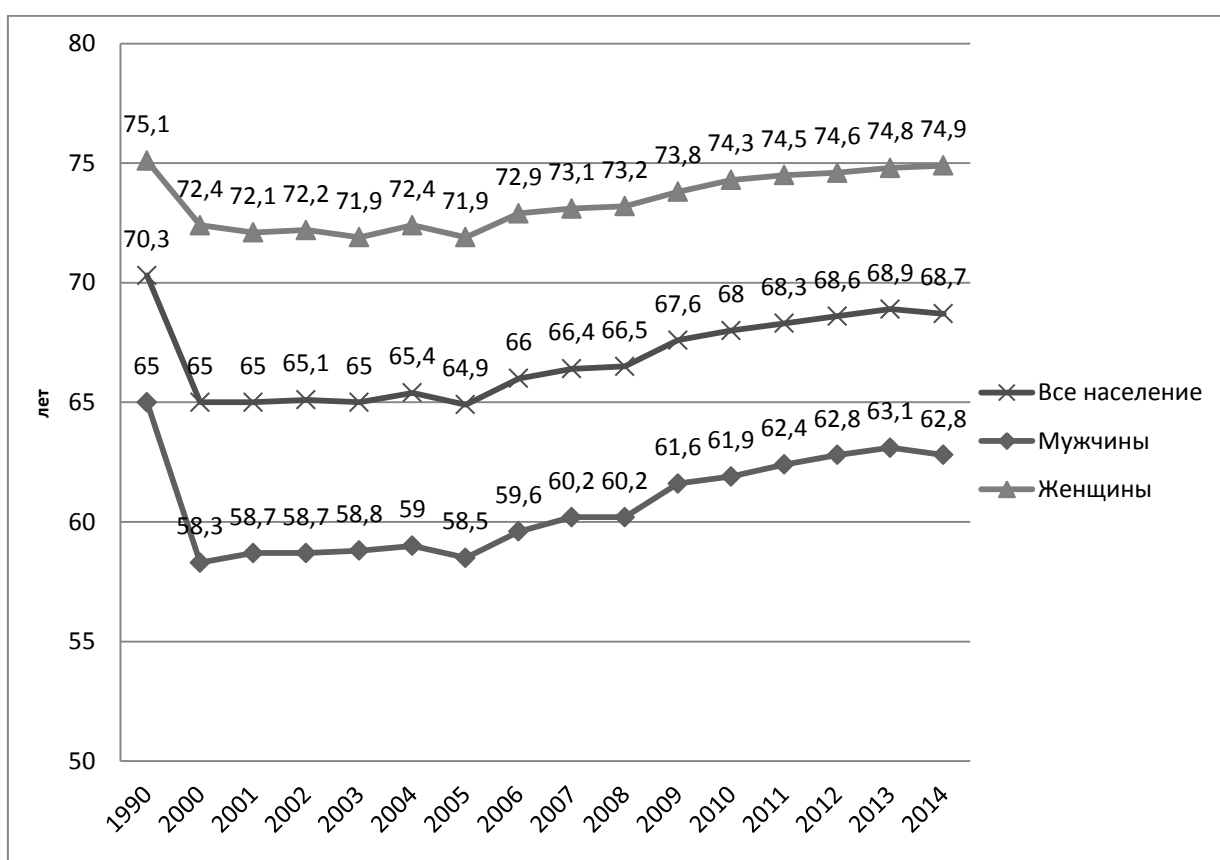


Рис. 2.6– Динамика ожидаемой продолжительности жизни при рождении в Оренбургской области. Источник: составлено автором

За 2000-2014 гг. рост составил: у всего населения 3,7 года, у мужчин 4,5 лет, у женщин 2,5 года. Но даже такое значительное повышение ожидаемой продолжительности жизни не изменило разрыва этого показателя между полами. В 2014 г. эта разница составила 12,1 лет, против 10,1 лет в 1990 г. Следует отметить, что средняя ожидаемая продолжительность жизни в 2014

г. снизилась на 0,2 года по сравнению с 2013 г. – снижение данного показателя не наблюдалось с 2005 г. Оренбургская область среди субъектов РФ по ожидаемой продолжительности жизни при рождении в 2014 г. занимает 56 место, среди регионов ПФО 13 место из 14. Несмотря на эти позитивные тенденции, последствия снижения продолжительности жизни, происходившие в 90-е годы, еще не преодолены, так как в 2014 г. значения рассматриваемых показателей не достигли значений 1990 г.

Анализ численности репродуктивного контингента (женщины от 15-49 лет) показал, что на протяжении десяти лет в Оренбургской области наблюдается снижение темпов роста численности женщин фертильного возраста (табл. 2.4).

Таблица 2.4

Динамика численности женщин фертильного возраста Оренбургской области,
2000 – 2014 гг. (на начало года)

Год	Численность женщин фертильного возраста	Уд. вес в общей численности женщин, %	Темп роста, %		Год	Численность женщин фертильного возраста	Уд. вес в общей численности женщин, %	Темп роста, %	
			к 2000г	к предшествующему году				к 2000г	к предшествующему году
2000	594,5	50,9	100,0	-	2008	586,7	51,9	98,7	98,8
2001	599,1	51,4	100,8	100,8	2009	576,2	51,1	96,9	98,2
2002	602,6	51,9	101,4	100,6	2010	526,4	48,4	88,6	91,4
2003	605,3	52,4	101,8	100,4	2011	519,7	47,2	86,7	98,7
2004	606,2	52,7	102,0	100,2	2012	503,2	46,7	83,5	96,8
2005	603,4	52,7	101,5	99,5	2013	497,4	46,1	82,2	98,9
2006	599,9	52,6	100,9	99,4	2014	479,9	44,4	80,7	96,5
2007	593,9	52,4	99,9	99,0					

Источник: рассчитано автором

На 1 января 2014 г. численность данного контингента женщин составила 80,7% от соответствующей численности женщин на 1 января 2000 г., а также произошло сокращение на 3,5 п.п. от уровня 2013 г. Видно, что из всего женского населения области в среднем половина женщин находятся в фертильном возрасте на протяжении всего анализируемого периода. Причем, в последние десять лет их доля снижается. Такое снижение численности жен-

щин фертильного возраста будет снижать уровень рождаемости, несмотря на активную демографическую политику, которую ведет государство, т.к. в активный репродуктивный возраст начинают входить малочисленные контингенты, которые родились в 90-е годы. Следовательно, можно судить о том, что экстенсивный ресурс роста рождаемости уменьшается, и повышение рождаемости можно ожидать только за счет рождения вторых и третьих детей. Очевидно, что чем выше рождаемость в регионе, тем более многочисленно каждое последующее поколение и чем больше молодого поколения, тем выше рождаемость.

Основным стержнем демографической политики в Оренбургской области, кроме создания условий для роста рождаемости, должны становиться задачи, направленные на снижение смертности и проведение эффективной миграционной политики. Решение таких задач позволит стабилизировать численность населения и сбалансировать тем самым рынок труда.

В условиях депопуляции и старения населения существенным фактором замещения естественной убыли является миграция. Миграционные процессы, начиная с конца XX века, обрели впечатляющие масштабы, что дало основание американским ученым С. Кастлзу и М. Миллеру назвать XX век «эрой миграции». В результате к концу XX века фактически возникла новая нация – нация мигрантов [158, с. 3]. Мигранты – это в основном молодые и трудоспособные люди. В регионах, где отмечается миграционный отток, население, как правило, стареет, там, где наблюдается приток мигрантов – молодеет. Миграционные потоки ориентированы из менее развитых в более развитые регионы и страны с высоким уровнем заработной платы и лучшими социально-экономическими условиями.

С 1990-2000 гг. Оренбургская область представляла собой миграционно привлекательный регион и характеризовалась положительным миграционным приростом, в последние 14 лет ситуация кардинально поменялась (рис. 2.7).

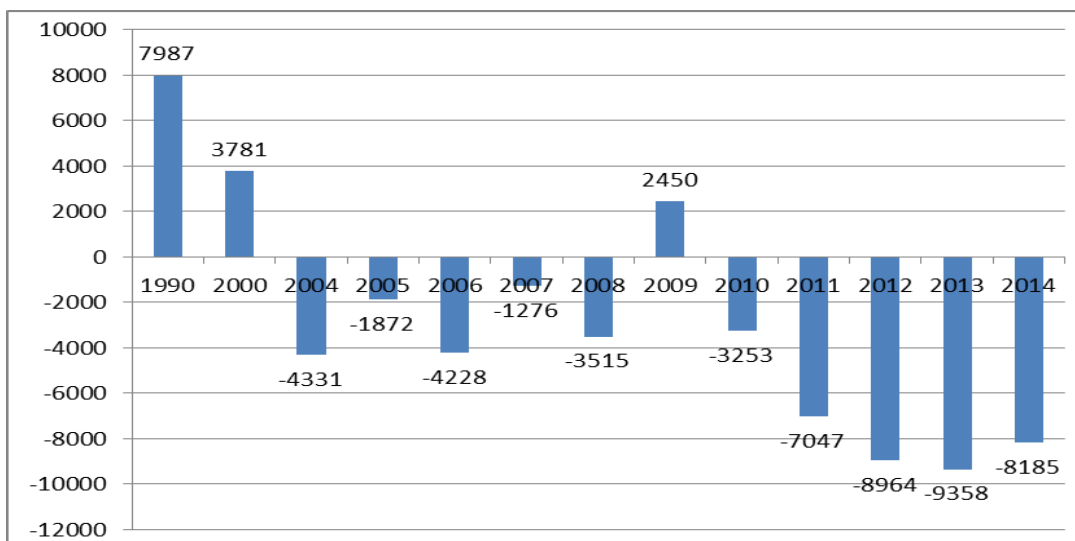


Рис. 2.7. Динамика миграционного прироста Оренбургской области 1990-2014гг., чел. Источник: составлено автором

Наибольший миграционный прирост наблюдался в 1990 г. – 8,0 тыс. чел., после чего начался период снижения. В 2009 г. тенденция снижения миграционного прироста была нарушена, сменившись процессом роста сальдо миграции и усилением миграционной подвижности населения. В 2013 г. отмечается максимальное отрицательное сальдо миграции (9,4 тыс. чел.) [154, с. 16-17]. Основной причиной снижения миграционного прироста, на протяжении рассматриваемого периода, является межрегиональная миграция. Область покидают не только прибывшие из других регионов, но и из числа постоянного населения, в поисках более доходного места работы. Масштабы убыли населения за счет механического движения в Оренбургской Области самый высокий в ПФО.

Проведенный анализ показывает, что среди факторов, влияющих на численность, структуру населения и трудовых ресурсов рынка труда Оренбургской области, наиболее значительным является демографический фактор. По многим рассматриваемым параметрам воспроизводства Оренбургскую область можно отнести к неблагополучным регионам, и это обстоятельство вызывает определенную тревогу. Низкая рождаемость, высокая смертность, отрицательное влияние миграции не только привели к депопуляции населения, но и трансформировали весь процесс возобновления поколений,

изменилась и скорость естественной смены поколений и перехода одних структурных частей населения в другие. Также произошли негативные изменения в возрастно-половой структуре населения.

Все эти изменения приводят к изменениям потребностей в услугах образовательной сферы, здравоохранения и других социально-экономических сферах. Составляющими демографического кризиса являются демографическое постарение населения, а также гендерная асимметрия. Данные процессы приводят, во-первых, к увеличению расходов на содержание возрастающей массы нетрудоспособного поколения по возрасту людей; во-вторых, к деформации структуры трудовых ресурсов; в-третьих, оказывают влияние на формирование различных общественных отношений; в-четвертых, на развитие экономической системы. Еще одной чертой демографического кризиса является наличие демографического мультипликатора, который на сегодняшний день выступает как накопитель негативных демографических процессов и может повлечь за собой опасность для социально-экономического развития как региона, так и страны. Известно, чтобы мультипликатор потерял свою силу должен пройти большой период времени. Нельзя забывать о том, что лаг между изменениями экономических и демографических явлений будет играть большую роль. Поэтому в условиях обострения экономической ситуации недопустимо ослабленного внимания к демографическим процессам [111, с. 7-8].

В последние годы, социально-экономические процессы, происходящие в экономике Оренбургской области, существенно повлияли на состояние и развитие регионального рынка труда. Для того чтобы понять, какими ресурсами располагают участники рынка труда, и к каким методам регулирования они склонны обращаться в первую очередь, необходимо проанализировать основные показатели рынка труда области.

2.1.2. Анализ основных показателей рынка труда Оренбургской области

Показатели численности экономически активного населения, занятости, безработицы, её продолжительности и ряд других характеристик реагируют на изменения, происходящие в экономике не сразу, а с временными лагами с большей или меньшей протяженностью. В результате, складывающаяся на рынке труда ситуация, может «запаздывать» или даже меняться в противофазе по отношению к тому, что происходит в данный момент в других звеньях экономической системы [67]. Проанализируем состояние рынка труда Оренбургской области и выявим особенности формирования и проблемы использования трудовых ресурсов региона.

Важнейшим показателем рынка труда является общая занятость. Численность экономически активного населения (ЭАН) в 2014 г. составила 1025,7 тыс. чел. или 68,8% и 31,2% экономически неактивного населения от населения в возрасте от 15-72 года. По данным таблицы 2.5 в период 1995 – 2014 гг. наблюдается колебание значений численности ЭАН от 1008,0 тыс. чел. до 1078,2 тыс. чел. Абсолютный прирост ЭАН (изменения значений по сравнению к 1995 г.), на протяжении всего рассматриваемого периода, принимает положительные значения. За последние десять лет максимальный прирост наблюдался в 2006 г. – увеличение ЭАН составило 70,2 тыс. чел., минимальное увеличение фиксируется в 2014 г. на 17,7 тыс. чел. [141, с.98; 140, с.89]. По рисунку 2.8 наглядно видно, что численность ЭАН и занятого населения в экономике в период 1995 – 2006 гг. имеет тенденцию увеличения, а с 2007 – 2014 гг. – значения колеблются. В докризисный год 2007 г. относительно 2006 г. численность ЭАН области уменьшилась на 20 тыс. чел. и составило 1058,2 тыс. чел. или 65,7% от численности населения в возрасте 15-72 лет. Численность занятых так же уменьшилась на 14,8 тыс. чел. (1015,0 тыс. чел. или 61%) [151, с.98; 149, с.89, с.107].

Динамика показателей экономической активности населения
Оренбургской области в период 1995-2014 гг.

Год	Численность экономически активного населения			Численность занятого населения в экономике			Уровень экономически активного населения, %	Уровень занятости, %
	тыс. чел.	отклонение, тыс. чел.		тыс. чел.	отклонение, тыс. чел.			
		+/- к 1995г.	+/- к пред. году		+/- к 1995г.	+/- к пред. году		
1995	1008,0	-	-	932,0	-	-	63,2	58,5
2000	1058,1	+50,1	+50,1	931,0	-1,0	-1,0	63,8	56,2
2001	1038,8	+38,8	-19,3	952,8	+20,8	+21,8	62,6	57,4
2002	1023,8	+15,8	-15,0	918,7	-13,3	-34,1	61,6	55,3
2003	1041,1	+33,1	+17,3	923,0	-9,0	+4,3	62,5	55,4
2004	1074,9	+66,9	+33,8	954,4	+22,4	+31,4	64,7	57,6
2005	1047,2	+39,2	-27,7	950,8	+18,8	-3,6	63,9	58,0
2006	1078,2	+70,2	+31,0	1029,8	+97,8	+79,0	66,4	62,2
2007	1058,2	+50,2	-20,0	1015,0	+83,0	-14,8	65,7	61,0
2008	1045,4	+37,4	-12,8	970,8	+38,8	-44,2	62,5	58,2
2009	1055,3	+47,3	+9,9	962,6	+30,6	-8,2	66,4	60,5
2010	1062,8	+54,8	+7,5	985,8	+53,8	+23,2	67,3	62,4
2011	1049,4	+41,4	-13,4	983,4	+51,4	-2,4	67,3	63,1
2012	1040,3	+32,3	-9,1	984,3	+52,3	+0,9	67,6	64,0
2013	1063,5	+55,5	+23,2	1010,9	+78,9	+26,6	69,2	65,7
2014	1025,7	+17,7	-37,8	979,1	+47,1	-31,8	68,8	65,7

Источник: составлено автором

В 2008 году (начало финансово-экономического кризиса) численность ЭАН продолжает уменьшаться на 12,8 тыс. чел. или на 3,2 %. Численность занятого населения резко уменьшилась на 44,2 тыс. чел. или на 2,8% и находилась на отметке 970,8 тыс. чел. или 58,2 %. Это максимальное падение занятости за 1995 – 2014 гг. Связано это, прежде всего, с процессом депопуляции населения области, который имеет место с 1999 г., высокой смертностью людей в трудоспособном возрасте, а также началом экономического кризиса, который стал причиной трудовой миграции. Однако уровень занятости выглядит вполне удовлетворительно относительно других периодов.

В активной фазе экономического кризиса (в 2009 году по сравнению с 2008 годом) численность ЭАН возросла на 9,9 тыс. чел. или на 3,9%, доля занятых в экономике также увеличилась на 2,3%. Казалось бы это может положительно сказаться на важнейших индикаторах экономического потенциала региона. Однако наблюдается неблагоприятная ситуация на внутреннем рынке труда, так как количество безработных возросло на 1,9%. Организации

разных форм собственности в этот период времени не смогли своевременно отреагировать на потребность рынка труда в создании новых или дополнительных рабочих мест.

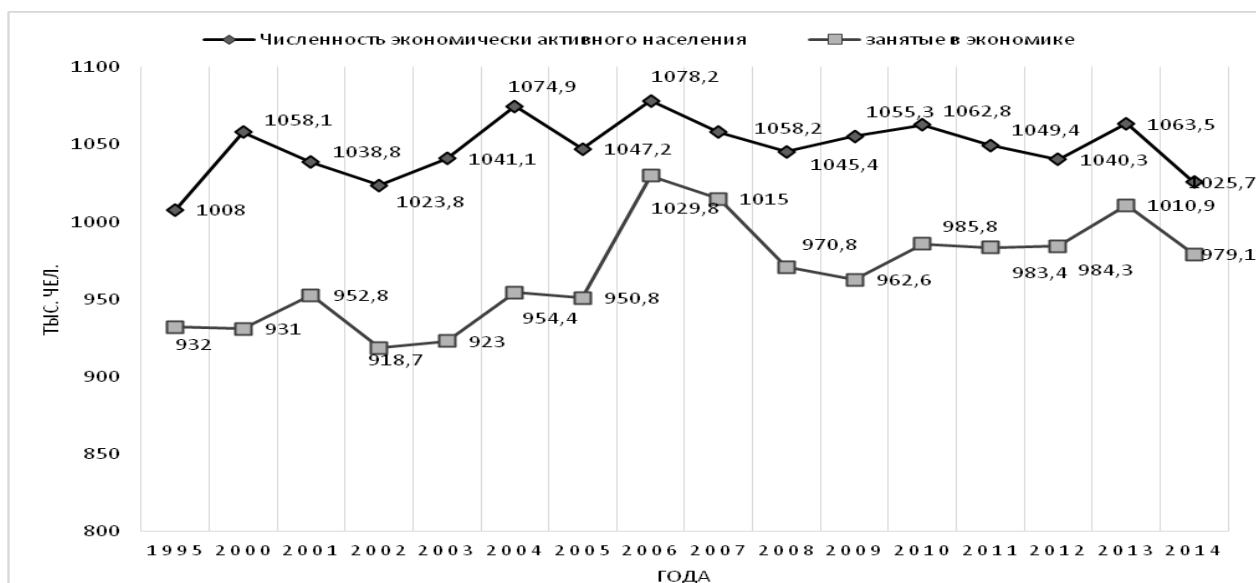


Рис. 2.8. Динамика численности экономически активного и занятого населения, 1995-2014 гг. Источник: составлено автором

С 2009-2013 г. уровни экономической активности и занятости продолжают увеличиваться и в 2013 г. принимают максимальные значения на протяжении всего рассматриваемого периода. В 2014 г. по отношению к 2013 г. уровень ЭАН уменьшился на 0,4%, уровень занятого населения остался на прежнем уровне, число безработных уменьшилось на 6 тыс. чел. На фоне снижения численности населения области отмечается и уменьшение абсолютного прироста численности ЭАН и занятого населения – на 37,8 тыс. чел. и 31,8 тыс. чел. соответственно. Процесс сокращения численности ЭАН и занятого населения происходит на фоне депопуляции – сокращения численности населения области, которое продолжается по сегодняшнее время. Как отмечалось в п. 2.1.1, прослеживается тенденция уменьшения числа лиц трудоспособного возраста, которая сопровождается постоянным увеличением доли старше трудоспособного и доли моложе трудоспособного возрастов.

В состав экономически активного населения входят занятые и безработные. Проанализируем изменение темпов роста среднегодовой численности занятых в экономике Оренбургской области. Результаты расчетов, пред-

ставленных в приложении 4, показывают, что имеет место сильная дифференциация в темпах изменения среднегодовой численности занятого населения по отдельным ВЭД в разные периоды времени.

В докризисный период в большинстве организаций и предприятий наблюдается постоянный рост числа занятых. В 2008-2009 гг. только в 7 из 16 ВЭД отмечается рост среднегодовой численности занятых в экономике. Наибольшее увеличение в этот период фиксируется в государственном управлении и обеспечении военной безопасности; социальном обеспечении – на 15,7%, максимальное уменьшение отмечается в обрабатывающем производстве – на 4,8%. В период 2010-2013 гг. ситуация улучшилась – в 12 ВЭД отмечается незначительный рост числа занятых. В 2014 г. относительно 2013 г. среднегодовая численность занятых в экономике уменьшилась на 1,9%.

Уровень государственного влияния на процессы, формирующие рынок труда, существенно снизился. Вследствие массовой приватизации значительно сократилась роль государства как крупнейшего работодателя. Наблюдается ежегодное уменьшение доли среднегодовой численности занятых в государственном секторе с 33,4 в 2000г. до 24,9 % (на 8,5 п.п.) в 2014г. По сравнению с 2013г. их доля уменьшилась на 1,2 п.п. или на 12,3 тыс. чел., но отмечается рост в негосударственном секторе. Заметно возросла доля занятых в частном секторе и составила в 2014г. 68,4% от общей численности занятых по сравнению с 52,6% в 2000 г. (увеличилась на 15,8 п.п.). На предприятиях и в организациях смешанной формы собственности численность занятых сократилась более чем в 3 раза. Резко возросла доля занятого населения в иностранных, совместных российских и иностранных организациях – в 5 раз.

Среди структурных факторов следует отметить отраслевую структуру экономики, учет которой, сводится к анализу функционирования преобладающих ВЭД. Распределение среднегодовой численности занятых по ВЭД в экономике Оренбургской области обуславливается, прежде всего, пропорциями, складывающимися в народнохозяйственном комплексе области до 2000 г., которая в этот период была слабо диверсифицирована и имела нерацио-

нальную структуру. В 2000 г. в производственной сфере среднегодовая численность занятых составляет 52,0 %, в непроизводственной – 48,0 %. В этот период в большей степени экономический потенциал Оренбургской области определялся отраслями промышленного сектора экономики.

В период рыночных преобразований, когда на первое место вышли коммерческие факторы развития, промышленные города оказались в сложном положении из-за спада промышленного производства, который сопровождался потерей кадрового потенциала до 2003 г. Существенные сокращения произошли в науке. Это было вызвано, прежде всего, тем, что произошло разрушение разветвленной сети подразделений, охватывающих полный цикл жизни товаров – от научно-технической идеи до серийного производства и сбыта.

После 2003-го года в отраслевой структуре и структуре занятых произошли значительные изменения. Из таблицы 2.6 видно, что с 2004 г. доминирующей сферой в экономике стала непроизводственная сфера.

Таблица 2.6

Структура среднегодовой численности занятых в экономике
Оренбургской области по видам/сферам экономической деятельности, %

Сферы экономической деятельности	Годы										
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Всего	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
<i>Производственная сфера</i>	45,0	46,7	46,1	45,2	45,0	46,2	45,3	45,5	45,5	45,1	44,7
Промышленность	27,1	25,6	25,5	25,7	25,6	24,7	24,6	25,0	25,2	25,4	25,9
• добыча полезных ископаемых	4,2	2,9	2,9	2,9	3,0	3,5	3,5	3,7	3,9	4,0	4,2
• обрабатывающие производства	14,2	12,8	12,6	12,6	12,4	11,6	11,6	11,7	11,7	11,7	12,0
• производство и распределение электроэнергии, газа и воды	3,0	3,4	3,3	3,3	3,3	2,8	2,8	2,9	2,9	2,9	2,9
• строительство	5,7	6,5	6,7	6,9	6,9	6,8	6,7	6,7	6,7	6,8	6,8
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	17,9	21,0	20,5	19,4	19,3	21,4	20,6	20,4	20,2	19,6	18,7
Рыболовство	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
<i>Непроизводственная сфера</i>	55,0	53,3	53,9	54,8	55,0	53,8	54,7	54,5	54,5	54,9	55,3
Торговля	12,9	14,4	14,8	14,9	15,1	14,8	15,0	15,0	14,9	15,0	15,5
Услуги	42,1	38,9	39,1	39,9	39,9	39,0	39,7	39,5	39,6	39,9	39,8
Источник: рассчитано автором по [151, с. 97-99; 153, с. 95-97; 154, с. 106-109]											

Значительная часть работающего населения области, а это в среднем около 15% от числа занятых в экономике, занята в оптовой и розничной торговле, ремонте автотранспортных средств, бытовых изделий и предметов личного пользования. В 2014 г. по сравнению с 2000 г. удельный вес занятых в производственной сфере сократился на 7,3 п.п. (с 52% до 44,7%). Наиболее стабильная ситуация, в последние годы, отмечается в строительстве, обрабатывающем производстве, производстве и распределении электроэнергии, газа и воды.

В 2014 г. по сравнению с 2013 г. в структуре занятых области по видам и сферам экономической деятельности существенных изменений не произошло. В 2014 г. соотношение между производственной и непроизводственной сферами составило 44,7% : 55,3%. Казалось бы, что это позитивный процесс, с точки зрения развития рыночной экономики: предложение рабочих мест гораздо выше и ситуация на рынке труда лучше там, где идет развитие сферы услуг опережающими темпами. Вероятно, для решения проблемы увеличения занятости в частности и развития экономики области в целом, необходимо развивать этот сектор. Следует отметить, что это не возместит упадок в высокотехнологичных и наукоемких сферах экономической деятельности. Однако не стоит забывать, что, сегодня, важной составляющей экономики для страны, региона является производственная сфера. Следовательно, основное внимание необходимо уделять именно ей, т.к. сокращение среднегодовой численности занятых в производственном, практически, в ключевом секторе экономики области, свидетельствует о протекающих негативных процессах. Обусловлено это факторами, связанными с общими процессами экономических преобразований на государственном и региональном уровнях. Спад промышленного и сельскохозяйственного производства, снижение инвестиционной активности и ряд других факторов, резко ухудшили финансово-хозяйственную деятельность предприятий этой сферы, что привело к сокращению спроса на рабочую силу.

Анализ профессиональной структуры занятости в Оренбургской области показывает недостаточную ее сбалансированность. Это является результатом сложного взаимодействия макрофакторов, формирующих спрос и предложение рабочей силы на региональном рынке труда. В значительной степени итоговые показатели на данном рынке формируются под влиянием масштабов движения рабочей силы и рабочих мест. Экономические преобразования существенно повлияли на профессионально-квалификационную структуру занятых и породили изменения масштабов в отраслевой структуре спроса на рабочую силу.

Основным фактором социальной конкурентоспособности граждан на рынке труда в настоящее время становится их образовательный и профессиональный уровень. Выпускники учебных заведений профессионального образования смогут обеспечить себе конкурентные позиции на рынке труда только за счет полученного образования. Уровень профессионального образования в области в последнее время, с точки зрения статистики, умеренно повышался с 2000 г. до 2010 г. (с 62,8% до 80,3%), в последующие годы отмечается снижение данного показателя (рис. 2.9).

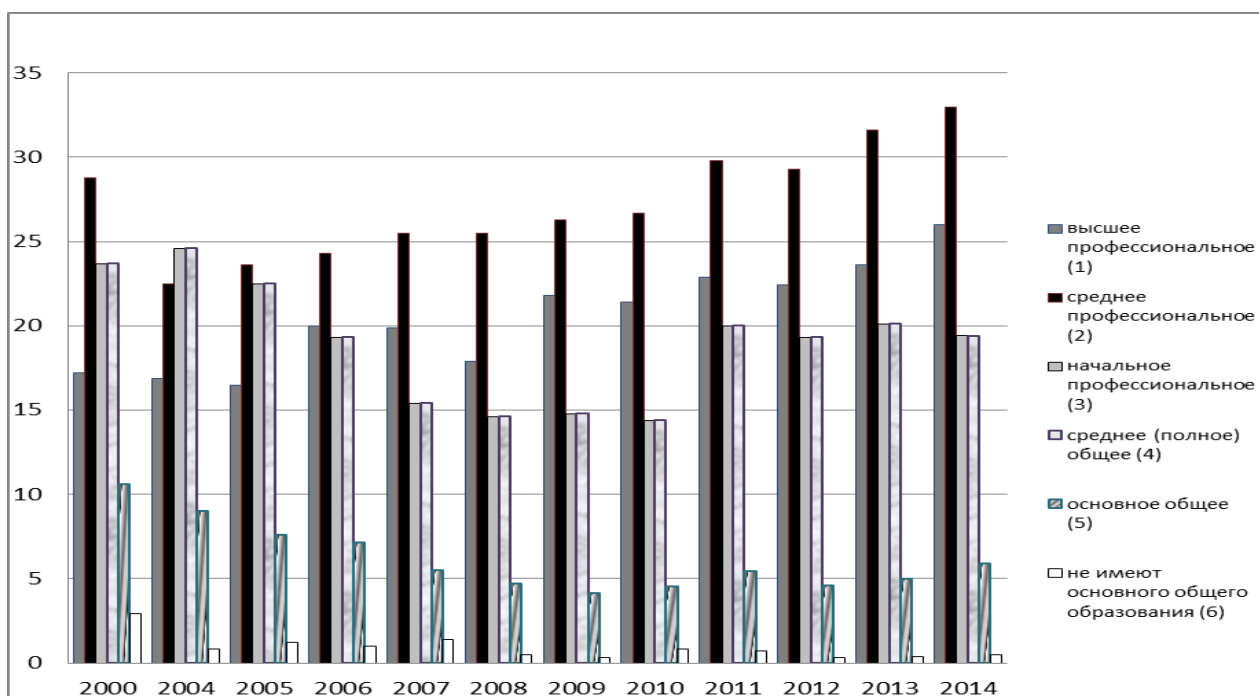


Рис. 2.9. Динамика распределения численности занятых в экономике по уровню образования Оренбургской области, 2000 – 2014гг., %.

Источник: составлено автором

В 2014 г. – 74,1% (это на 11,3 п.п. больше чем в 2000 г., но меньше на 0,4 п.п. по отношению к 2013 г.), т.е. каждый седьмой трудоспособный гражданин региона является специалистом (приложение 9) [141, с. 102, 145, с. 21]. Это значение ниже общероссийского (81,5%) и ПФО (76,1%). С одной стороны, это положительно влияет на конкурентоспособность рабочей силы на рынке труда, с другой – может возникнуть проблема в согласовании спроса на рабочую силу и ее предложения среди высококвалифицированных кадров.

Сокращение масштабов подготовки кадров в разные периоды происходит без увязки с перспективными потребностями экономики. Вследствие чего может возникнуть опасность перепроизводства кадров по многим специальностям, что может привести к увеличению безработицы. Наличие высшего образования все чаще выдвигается в число обязательных условий трудоустройства. Региональная система профессионального образования, конечно же, реагировала на колебания спроса на рабочую силу. В значительной степени это коснулось учреждений высшего и среднего профессионального образования. В непростом положении оказались учреждения профессионально-технического обучения из-за изменения спроса на рабочих в промышленности. Запоздывающая перестройка системы профессиональной подготовки рабочих кадров усложнила положение на некоторых сегментах рынка труда Оренбургской области.

На протяжении анализируемого периода наблюдается более высокая активность среди женщин в получении профессионального образования, причем доля женщин получающих высшее и среднее профессиональное образование значительно выше, чем у мужского населения (приложение 6). Тот факт, что большая часть населения, имеющая среднее полное и основное общее образование, сосредоточена среди экономически неактивного населения, обращает на себя внимание. Эти данные подтверждают тезис о «вымывании» из экономики работников с низким уровнем образования и во многом объясняет наличие дефицита неквалифицированной рабочей силы на региональном рынке труда.

Большую часть этого дефицита в последнее время покрывает трудовая миграция. В перспективе следует ожидать, во-первых, увеличение дефицита рабочей силы средней и низкой квалификаций. Повышенный спрос на низкоквалифицированную рабочую силу можно уменьшить путем: привлечения низкой квалификации трудовой миграции, внедрения трудосберегающих технологий, увеличения оплаты труда за данный труд, привлечения к этому труду граждан со сравнительно высоким уровнем образования. Во-вторых, может углубиться проблема согласования спроса на рабочую силу и ее предложения в высококвалифицированном труде. Следовательно, в настоящее время, структура по уровню образования регионального рынка труда представляет невысокий образовательный уровень занятых, если рассматривать только в разрезе высшего профессионального образования. В регионах с более высоким уровнем высшего образования населения его адаптация к изменениям спроса на рынке труда идет быстрее и безработица, как правило, ниже.

Характерной чертой рынка труда является безработица. Общая безработица по Оренбургской области в разные периоды времени носила разнообразный характер (табл. 2.7).

За период 1995 – 2014 гг. численность безработных колеблется от 46,6 тыс. чел. (1995 г.) до 127,1 тыс. чел. (2000 г.). Анализируемые показатели свидетельствуют о том, что состояние рынка труда во многом зависит от показателя, характеризующего ЭАН. В 2007 г. (докризисный год) общая безработица насчитывает 75,4 тыс. чел., а её уровень достиг 7,1% от численности ЭАН области, в 2008 г. их численность уменьшилась на 5,9 тыс. чел., или на 0,2 п.п. по отношению к 2007 г. В 2009 г. общая безработица насчитывала уже 92,6 тыс. чел. (8,8 % от численности ЭАН). Прирост по сравнению с 2008 г. составил 23,1 тыс. чел. или на 1,9 п.п., что является значительной величиной – такого сильного «выброса» работников после 2000 г. на региональном рынке труда практически не фиксировалось. Данный негативный прирост общей безработицы можно отнести на счёт экономического спада региона и

на мировой финансовый кризис. В последующие годы до 2014 г. отмечается снижение данного показателя, а также уровня зарегистрированной безработицы: в 2014 г. уровень общей безработицы снизился до отметки 4,5%, что на 0,4% меньше по сравнению с 2013 г., но уровень зарегистрированной безработицы в 2013-2014 гг. составил 1,2%, что выше значений 2012 г. на 0,2 %.

Таблица 2.7

Динамика численности безработных, уровня безработицы, 1995 – 2014 гг.

Год	Численность безработных, тыс. чел.			Уровень безработицы, %			Уровень зарегистрированной безработицы, %		
	тыс. чел.	отклонение, тыс. чел.		%	отклонение, %		%	отклонение, %	
		+/- к 1995 г.	+/- к пред. году		+/- к 1995 г.	+/- к пред. году		+/- к 1995 г.	+/- к пред. году
1995	76,0	-	-	7,5	-	-	0,9	-	-
2000	127,1	+51,1	+51,1	12,0	+4,5	+4,5	0,4	-0,5	-0,5
2001	86,0	+10,0	-41,1	8,3	+0,8	-3,7	0,5	0,4	+0,1
2002	105,1	+29,1	+19,1	10,3	+2,0	+2,0	0,7	-0,2	+0,2
2003	117,4	+42,2	+13,1	11,3	+3,8	+1,0	0,7	-0,2	0,0
2004	118,1	+42,1	-0,7	11,0	+3,5	-0,3	0,7	-0,2	0,0
2005	96,4	+20,4	-19,1	9,2	+1,7	-1,8	0,8	-0,1	+0,1
2006	68,0	-8,0	-28,4	6,4	-1,1	-3,0	1,0	+0,1	+0,2
2007	75,4	-0,6	+7,4	7,1	-0,4	+0,7	0,8	-0,1	-0,2
2008	69,5	-6,5	-5,9	6,9	-0,6	-0,2	0,9	0,0	+0,1
2009	92,6	+16,6	+23,1	8,8	+1,3	+1,9	1,6	+0,7	+0,7
2010	77,0	+1,0	-15,6	7,2	-0,3	-1,6	1,3	+0,4	-0,3
2011	66,0	-10,0	-11,0	6,3	-1,2	-1,1	1,2	+0,3	-0,1
2012	56,0	-20,0	-10,0	5,4	-2,1	-0,9	1,0	+0,1	-0,3
2013	52,6	-19,6	-3,4	4,9	-2,6	-0,5	1,2	+0,3	+0,2
2014	46,6	-29,4	-6,0	4,5	-3,0	-0,4	1,2	+0,3	0,0

Источник: составлено автором на основе [151, с.98; 154, с.105]

Рассмотрим структуру численности безработных по возрастным и половым группам Оренбургской области за период 2000-2014 гг. Из рисунка 2.10 видно, что произошли существенные изменения в структуре безработных. Наиболее многочисленную группу в 2000 г. составляют лица в возрасте 30-39 лет – 32,3% от всего числа безработных, к 2014 г. безработица помолодела на 10 лет, и основная численность безработных приходится на возраст 20–29 лет – 32,1% (среди мужчин – 35,3%, женщин – 28,9%). Доля безработных «до 20 лет» в среднем составляет 3,2%. Таким образом, в структуре без-

работных по возрастным группам 35,3% приходится на молодёжь, особенно среди сельского населения (приложение 1). Отсутствие возможности найти достойную работу ведет не только к оттоку молодежи, но и к росту социальной напряженности.

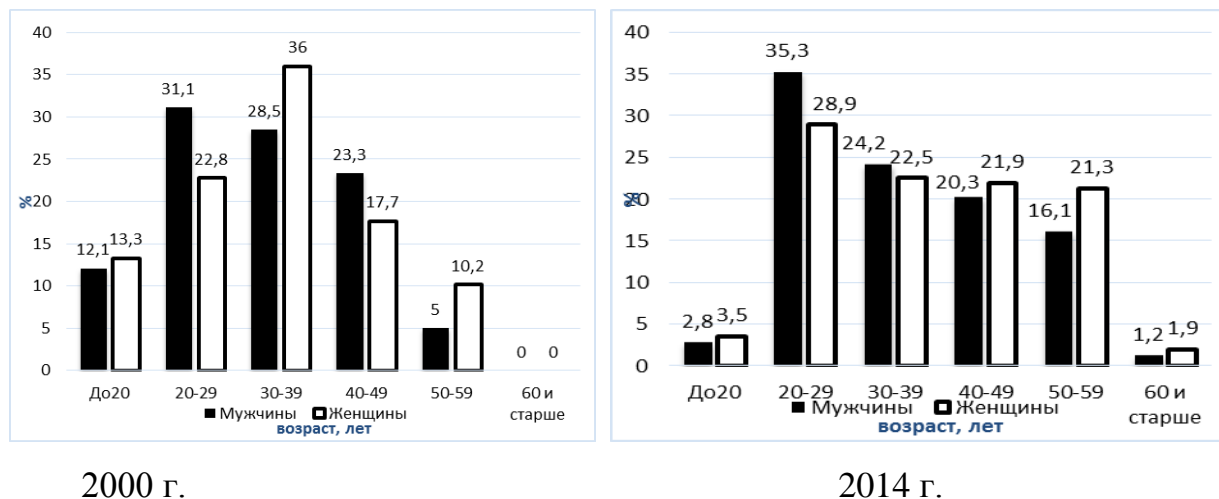


Рис. 2.10. Структура численности безработных по возрастным и половым группам Оренбургской области. Источник: составлено автором

Произошли изменения среди безработных в группе 50–59 лет, в 2000 г. – в среднем 7,6%, в 2014 г. – 18,7%, (увеличилось на 11,1%) [154, с. 115]. У представителей данной возрастной группы отмечается довольно длительные периоды безработицы. Многие из них так и не найдя работу переходят в состав экономически неактивного населения. Это объясняется относительно низкой адаптацией старших поколений к новым условиям жизни. Работодателям выгоднее нанимать более молодую и быстро обучаемую рабочую силу.

В 2014 г. по отношению к 2000 г. средний возраст безработных увеличился на 3,5 года и составляет 36,5 лет (приложение 1). Уровень безработицы по Оренбургской области заметно различается в зависимости от уровня образования. Так в области с 2000 г. по 2014 г. в меньшей степени страдают безработные, имеющие высшее образование и основное общее. Следует отметить, что доля безработных с высшим образованием из года в год растет с 6,3 % (в 2000 г.) до 14,8 % (в 2014 г), за исключение 2008 г. Так как в 2008 г., в год финансово-экономического кризиса, уровень образования оказывает сильное воздействие на положение наемного работника. Конкуренция среди

работников имеющих высшее, среднее или начальное профессиональное образование - более острая (высшее профессиональное – 5,5 %, среднее профессиональное 30,1 %, начальное – 40,0 %) (приложение 5). Наиболее высокий уровень безработицы в 2014 г. наблюдается у безработных граждан со средним профессиональным образованием (29,9%). На протяжении всего рассматриваемого периода (2000 – 2014 гг.) сохраняется высокий уровень безработицы среди безработных со средним общим и начальным профессиональным образованием [154, с. 116].

Таким образом, можно сделать вывод, что с повышением уровня образования снижается риск потери работы, с другой стороны высокий уровень образования препятствует быстрому трудоустройству. Так как, чем выше уровень образования, тем выше требования работника к работодателю. И в тоже время значение фактора образования на рынке труда значительно ниже, чем фактора возраста. В настоящее время, основным ориентиром при анализе тенденций развития рынка труда, разработки правильной политики занятости и адаптации к рынку труда безработных в регионе, служит уровень регистрируемой, или официальной безработицы. Как показала практика, данный показатель искажает реальные масштабы безработицы (рис. 2.11).

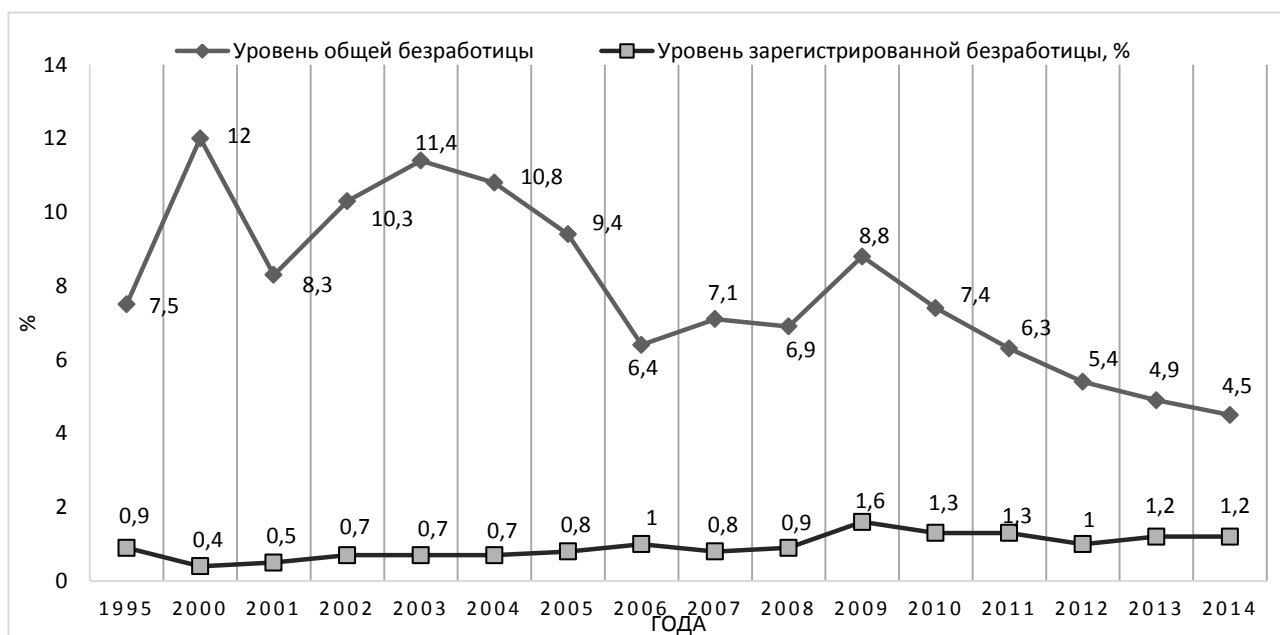


Рис. 2.11. Динамика общей и зарегистрированной безработицы, 1995 – 2014 гг., %. Источник: составлено автором

Проанализируем показатели регистрируемой безработицы на региональном рынке труда. Далеко не все потерявшие работу обращаются за помощью в государственные службы занятости населения (ГСЗН). В области в период поиска работы в 2014 г. в эти службы обратилось на 1,4% больше, чем в 2013 г, основная часть незанятых граждан – 67,6%, находят место работы через обращение к друзьям, родственникам, знакомым; непосредственно обращаются к администрации/работодателю – 32,8% [141, с. 24]. Такая тенденция наблюдается на протяжении всего рассматриваемого периода. Это является одной из причин превышения показателя общей безработицы над показателем регистрируемой безработицы.

Из рисунка 2.11 видно, что с 2007 года по 2009 г. показатель регистрируемой безработицы непрерывно растёт. В 2009 г. наблюдался сильный скачок в показателях регистрируемой безработицы. В ГСЗН населения по вопросу трудоустройства обратилось на 88,3 % больше, чем в 2008 г. Уровень регистрируемой безработицы за этот период, как мы видим, вырос до 1,6 % (прирост на 0,7 п.п.). При толковании такого скачка следует учитывать следующие обстоятельства. Во-первых, очевидно, что резкое увеличение числа обращений в государственные учреждения службы занятости населения было во многом спровоцировано существенным повышением выплат по безработице в начале 2009 г [141, с. 36]. В 2009 г. максимальный размер пособия увеличился на 56,9 % (4900 руб.). Во-вторых, безработным, уволившимся с последнего места работы по собственному желанию с 2009 г. в соответствии с внесёнными поправками в Закон о занятости, были предоставлены те же права, которые раньше имели только безработные, увольняемые по сокращению штатов. В-третьих, высокая динамика зарегистрированной безработицы явилась следствием высвободившихся занятых практически во всех секторах, кроме финансируемых из бюджета. И, в-четвертых, сезонность в динамике регистрируемой безработицы выражена сильнее, чем в динамике общей безработицы. В последующие годы данный показатель плавно снижается до 2012 г. В 2013-2014гг. уровень зарегистрированной безработицы увеличился

до 1,2 % или на 0,2% к уровню 2012 г. Это не значительное увеличение, но все же свидетельствует о продолжающейся напряженной ситуации на региональном рынке труда.

В 2014 г. на 29 территориях из 39 уровень зарегистрированной безработицы выше среднего областного значения. Самый высокий показатель отмечен в Сорочинском (3,4%), Пономаревском (3,3%) муниципальных образованиях, самый низкий – в г. Оренбурге (0,4%) [141, с. 92]. Оренбургская область в сопоставлении с соседними территориальными образованиями, входящими в Приволжский Федеральный округ, по результатам 2014 г. находится на 4-ом месте по уровню зарегистрированной безработицы. Следует отметить, что показатель зарегистрированной безработицы по отношению к численности экономически активного населения отражает состояние и характер структурных преобразований в экономике области. Показатель свидетельствует о продолжении структурной реорганизации производства.

По данным таблицы 2.8 видно, что численность населения, занимающихся поиском работы, колеблется в рассматриваемые периоды.

Таблица 2.8

Динамика обратившихся в поисках работы в ГСЗН незанятых и безработных
Оренбургской области

Год	Численность безработных, тыс. чел.	Обратилось в поиске работы, тыс. чел.		Незанятые от общей численности обратившихся, %	Численность зарегистрированных безработных, тыс. чел.	Зарегистрированные безработные от числа обратившихся, %	Зарегистрированных безработных от численности незанятых, %
		всего	Из них незанятые				
2004	116,0	76,2	40,7	53,4	8,0	10,5	19,7
2005	96,4	67,2	41,7	62,1	8,6	12,8	20,6
2006	68,0	60,9	43,7	71,8	11,0	18,1	25,2
2007	75,0	52,9	40,4	76,4	8,6	16,3	21,3
2008	69,0	61,6	41,6	67,5	9,0	14,6	21,6
2009	92,6	107,7	68,3	63,4	17,1	15,9	25,0
2010	77,0	75,3	57,3	76,1	13,9	18,5	24,3
2011	66,0	67,2	54,2	80,7	13,3	19,8	24,5
2012	56,0	54,8	43,7	79,7	10,5	19,2	24,0
2013	52,6	57,4	43,7	76,1	12,6	22,0	28,8
2014	46,6	58,2	49,8	85,6	13,0	22,3	26,1
+/- 2014 г. к 2013 г.	- 6,0	+0,8	+6,1	+9,5	+0,4	+0,3	-2,7

Источник: рассчитано автором по [138, с. 112; 139, с.95; 141, с.84].

С докризисного 2007 года число обратившихся в ГСЗН непрерывно снижается и принимает минимальное значение (52,9 тыс. чел.), в «пик» кризиса (2009г.) их численность увеличилась в 2 раза. В последующие годы наблюдается снижение рассматриваемого показателя до 2012 г. С 2013 г. отмечается увеличение данного показателя и в 2014 г. он выше на 0,8% по сравнению с 2013 г., но доля незанятых от общей численности обратившихся в ГСЗН значительно увеличилась на 9,5% по сравнению с 2013 г. и принимает максимальное значение за весь анализируемый период.

Следует отметить, что численность незанятых на всем промежутке времени превышает численность зарегистрированных безработных граждан, а значит, статус безработного присваивается реже, о чём свидетельствуют данные о соотношении численности зарегистрированных безработных и численности незанятых. В 2014 г. статус безработного получили лишь 26,1% от обратившихся незанятых лиц. Причиной этого стали следующие факторы: во-первых, из-за существующего дефицита вакантных рабочих мест; во-вторых, у основной массы безработных нет стимулов для регистрации в службах занятости, так как слишком велика бюрократическая составляющая в работе центров занятости населения с безработными; в-третьих, имеются объективные трудности в обеспечении занятости отдельных категорий граждан. Это актуально в первую очередь для молодёжи, выпускников, инвалидов и женщин.

В 2014 г. по сравнению с 2013 годом рост числа безработных зафиксировано в 25 территориях из 39, наибольшее увеличение произошло в районах: Пономаревском (на 47,7%), Акбулакском (на 36,1%), Домбаровском (на 35,3%), Красногвардейском (на 34,3%), Новосергеевском (на 33,8%), Сакмарском (на 33,7%), и в г. Гай (на 35,4%), Новотроицке (на 32,7%). Вместе с тем уменьшение числа безработных отмечается на 14 территориях. Основные причины уменьшения количества признанных безработными - это трудоустройство, проведение профессионального обучения и переобучения гражд-

дан в рамках активных программ Государственной программа «Содействие занятости населения Оренбургской области в 2014-2020 годах» [2].

Отличительной чертой регионального рынка труда является устойчивый кратный разрыв между числом зарегистрированных безработных и общим числом безработных в соответствии с методологией МОТ. Общая и регистрируемая безработица с 2002 по 2014 гг. изменялись, как это видно по рисунку 2.11, по не совпадающим траекториям. Максимальный разрыв между данными показателями составил в 2000 г. (в 32,6 раз). Пиковое значение числа безработных, измеренное по методологии МОТ, в 2000 г. достигло отметки 127,1 тыс. чел., в то время как число зарегистрированных безработных в этот год составил 3,9 тыс. чел. Минимальный разрыв между этими показателями отмечается в 2014 г. – в 3,8 раза меньше. Эти расхождения можно рассматривать как наглядное подтверждение того, что российская регистрируемая безработица в значительной мере является рукотворным феноменом. Как показывают многолетние наблюдения, ее динамика всегда определялась не столько объективной ситуацией на рынке труда, сколько организационными и финансовыми возможностями ГСЗ, отвечающей за поддержку безработных [67].

Необходимо отметить, что показатель регистрируемой безработицы является нестабильным и занижает масштабы безработицы, существующей в регионе. Состояние регионального рынка труда Оренбургской области на сегодняшний день характеризуется сочетанием значительной безработицы и низким уровнем официальной зарегистрированной безработицы. Степень остроты проблемы безработицы в Оренбургской области можно определить по численности безработных в расчете на вакантные рабочие места. На конец 2014 года в Оренбургской области в среднем приходится 2 чел. (в 2013г. – 1,6 чел.) на одно вакантное место. Наибольшее значение среди монопрофильных территорий отмечается в городах: Кувандык, Соль-Илецк и Бугуруслан, где на одну вакансию приходится 16,6 чел., 5,7 чел. и 4,4 чел. соответственно, это в 13,8; 4,8 и 3,7 раза превышает среднеобластной показатель. В общем

ситуация в монопрофильных и градообразующих населенных пунктах области незначительно, но улучшилась по отношению с 2013 г.

Вместе с тем коэффициент напряженности на рынке труда отдельных территорий значительно ухудшился и превышает среднеобластной показатель в 34 территориях (в 2013 г – 29 территорий), среди которых большую часть составляют сельские территории. Самая неблагоприятная ситуация наблюдается в таких районах как: Александровском – 25,8 чел. в 21,5 раза выше среднеобластного показателя, Матвеевском – 24 чел. (в 20 раз), Сакмарском – 16 чел. (в 13,3 раза), Шарлыкском, Пономаревском и г. Сорочинске – 15,1 чел. (в 12,6 раза). Значительная дифференциация с безработицей (от относительно благополучной до напряженной) свидетельствует о необходимости разработки, и реализации дополнительных мер государственного регулирования рынка труда.

Ещё одним показателем анализа состояния рынка труда является продолжительность безработицы. Из таблицы 2.9 видно, что в наибольшей мере в рассматриваемом периоде проявляется краткосрочная и среднесрочная безработица. При этом, на продолжительность поиска работы влияют социально-демографические и профессионально-квалификационные характеристики безработных. Наиболее ярко была выражена краткосрочная безработица в пик кризиса – в 2008 г. (73,2%). В последующие годы до 2014 г. доля безработных, занимающихся поиском работы до 4-х месяцев не превышала 60% от всего числа зарегистрированных безработных. В 2014 г. значение данного показателя достигло значения 56,5%, что на 4,2% ниже, чем в 2013г.

Средняя продолжительность поиска работы безработными различается по половому признаку. С 2002-2014гг. продолжительность поиска работы у женского населения гораздо выше, чем у мужского населения. Это объясняется тем, что у женщин имеется повышенный интерес к сохранению статуса безработного как единственного источника доходов в виде ежемесячного пособия по безработице, к тому же период нахождения на учете в ГСЗ входит в

трудовой стаж. Их реже снимают с учета, так как женщины лучше соблюдают все правила состояния на учете, чем мужчины.

Таблица 2.9

Распределение численности безработных по продолжительности поиска работы в Оренбургской области (на конец года; в %)

Год	Всего	в том числе ищут работу (месяцев)					Средняя продолжительность поиска работы безработными (месяцев)		
		до 1	от 1 до 4	от 4 до 8	от 8 до 12	более года	всего	муж	жен
2000	100	22,3	42,1	20,9	7,8	6,9	8,5	9,7	7,4
2001	100	25,3	22,1	14,3	12,5	25,8	6,3	6,3	6,3
2002	100	13,9	41,6	24,5	15,2	4,8	7,4	8,5	9,7
2003	100	15,0	39,8	24,7	13,5	7,0	8,9	8,6	9,3
2004	100	18,1	47,7	20,7	8,7	4,8	9,0	8,6	9,5
2005	100	16,2	41,3	25,9	12,0	4,6	8,6	7,9	9,6
2006	100	14,5	46,5	26,0	8,4	4,6	8,4	8,4	8,9
2007	100	15,2	47,9	22,2	7,6	7,1	9,7	9,5	9,8
2008	100	28,2	45,0	16,2	5,3	5,3	8,3	7,3	9,3
2009	100	13,4	42,6	24,4	16,6	3,0	7,1	6,3	8,4
2010	100	15,4	43,6	20,6	13,0	7,4	7,2	6,8	7,8
2011	100	16,9	39,9	24,2	13,1	5,6	9,0	8,3	9,5
2012	100	16,5	41,7	20,1	13,8	7,9	8,2	7,4	9,0
2013	100	13,2	45,8	22,2	11,8	7,0	8,2	7,3	9,1
2014	100	17,4	39,2	20,9	12,8	9,8	8,5	7,7	9,2
+/- 2014 г. к 2013 г.	-	+4,2	-6,6	-1,3	+1	+2,8	+0,3	+0,4	+0,1

Источник: рассчитано автором на основе [151, с.109; 154, с.119-120; 141,с. 13]

Средняя продолжительность поиска работы безработными так же различается и по категориям населения (приложение 2). Так, на протяжении 2000-2014 гг. доля молодежи в возрасте от 16-29 лет среди безработных достаточно высока, но продолжительность безработицы самая низкая. Это объясняется тем, что молодёжь быстрее трудоустраивается, чем другие категории населения. В среднем занимаются поиском работы до 4-х месяцев от всего числа безработных соответствующей категории: 69,3% – молодёжь в возрасте от 16-29 лет; 57,3% – женщины, 50,7% – инвалиды, 57,5% – население, проживающее в сельской местности.

Таким образом, какой бы характер не носила краткосрочная безработица (положительный или отрицательный), следует непрерывно вести контроль

над её изменениями и количеством безработных. Так как не всегда такая безработица носит положительный характер социально-экономического развития экономической территории (высокий её уровень при резком росте численности безработных – это не самое лучшее изменение на рынке труда).

В области также имеет место среднесрочная безработица, при которой продолжительность поиска работы составляет 4-12 месяцев. С 2005 года по 2008 год её уровень постоянно снижался (с 37,9 % до 21,5 %) и в 2009 году достиг 41,0%, что в 1,6 раза больше, чем в 2008 году. В последующие годы она принимала следующие значения: 2010 г. – 33,6%, 2011 г. – 37,3%, 2012 г. – 33,9%, 2013 г. – 33,9%, 2014 – 33,7%.

Такие изменения объясняются тем, что в настоящее время в области происходят структурные преобразования, осуществляются различные инвестиционные проекты, развиваются наукоёмкие отрасли промышленности и сектор услуг, что, в свою очередь, изменяет структуру общего спроса на рабочую силу. Квалификация и профессиональная подготовка безработных не полностью соответствует существующему спросу со стороны бизнес-сообщества. Структурная безработица считается более серьезной проблемой, так как она несёт более тяжелые экономические и социальные последствия. Главной причиной структурной безработицы является разрыв между новыми экономическими требованиями к рабочей силе и способностью работников адаптироваться к изменяющимся условиям. И это может стать основным фактором сохранения и роста безработицы, особенно длительной, даже при наличии вакантных рабочих мест на любой стадии экономического развития региона.

Сравнивая основные характеристики безработицы между молодёжью, женщинами, инвалидами и населением, проживающим в сельской местности, можно отметить, что в среднем на начало 2014 г. занимаются поиском работы от 4-12 месяцев: 27,6% – молодёжь в возрасте 16-29 лет; 35,2% – женщины; 37,7% – инвалиды и 32,2% население, проживающее в сельской местности. Это свидетельствует о наличии проблем в поиске работы у населения.

Среднее время поиска работы безработными в 2014 г. составило 8,5 месяца, что свидетельствует о достаточно существенных потерях при использовании трудового потенциала региона. Удельный вес безработных, ищущих работу 12 месяцев и более в 2014 г. составляет 9,8% от всей численности безработных, что выше значения прошлого года на 2,8 п.п. [154, с. 119]. Это немалый процент безработных, который характеризует продолжительную безработицу, ведущую к длительному исключению значительной доли нуждающихся в работе из трудовой деятельности и существенному снижению уровня их жизни.

Фактическая длительность поиска работы официальных безработных, несколько выше, чем отражено статистикой, так как с момента е потери до момента регистрации в качестве безработного, проходит довольно продолжительный срок, составляющий в среднем около четырёх месяцев, в течение которых человек фактически остаётся без работы и, соответственно, без средств существования, не прибегая при этом к помощи государства; к тому же, часть снятых с учёта службы занятости безработных так и остались безработными, что, однако, не отражено в статистике [112, с.103].

Потребность в работниках, заявленная организациями в ГУ СЗН Оренбургской области, представленная на рисунке 2.12, свидетельствует об уменьшении числа вакантных мест с 2012 г., при этом, отмечается высокий спрос на рабочие профессии на непрестижных и низкооплачиваемых рабочих местах. В частности, в 2013г. их доля составила 70,7%, что на 5 п.п. больше, чем в 2012г., в 2014 г. – 79,4%, по отношению к 2013 г. это значение выше на 8,7 п.п. Структура предлагаемых вакансий, как правило, не отвечает профессионально-квалификационному составу населения области, обратившихся в Центры занятости городов и районов Оренбургской области. В период 2009 – 2014 г.г. предприятия, использующие современные инновационные разработки, новые технологии испытывают дефицит в высококвалифицированных рабочих.

По информации Минтруда Оренбургской области в 2014 г. повышенным спросом со стороны работодателей пользуются: бетонщики, бурильщики, водители, каменщики, монтажники, овощеводы, повара, плотники, слесари, токари, трактористы, швеи, штукатуры, электромонтеры, электрогазосварщики и др. В группе неквалифицированных работников – грузчики, дворники, кондукторы, рабочие, уборщики производственных помещений. Из специалистов востребованы инженеры, менеджеры, врачи, медицинские сестры, учителя [141, с. 20].

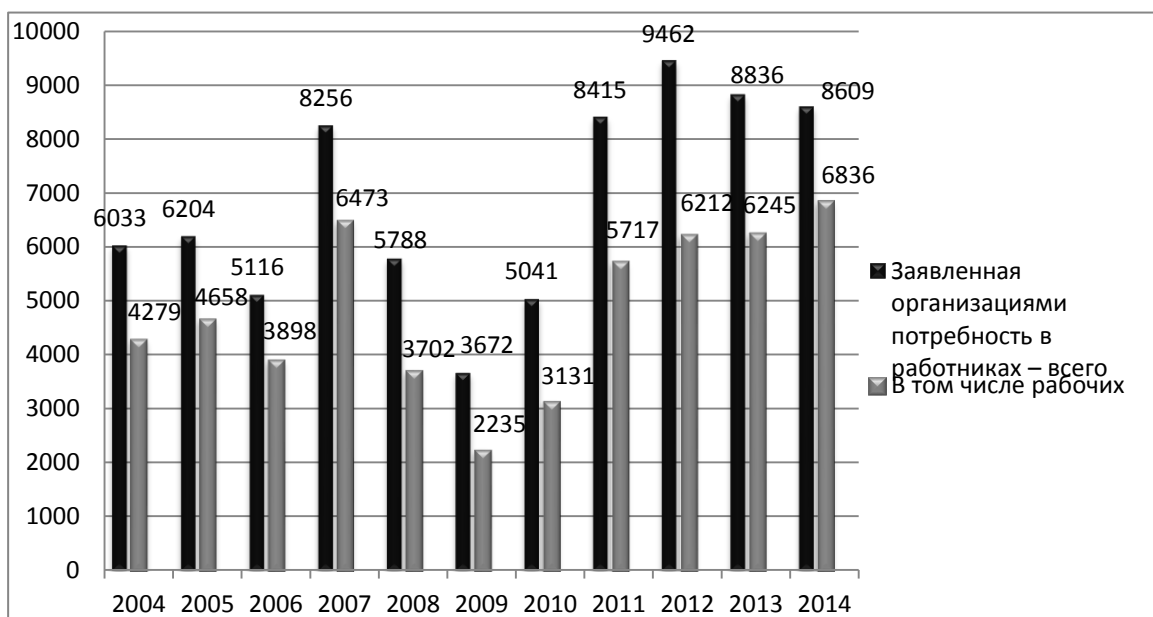


Рис. 2.12. Потребность в работниках, заявленная организациями в ГУ СЗН, чел. Источник: составлено автором

Ещё одним важным показателем рынка труда является коэффициент напряженности. Рисунок 2.13 свидетельствует о дефиците рабочих мест, который имеет место не только на территории Оренбургской области, но и по России в целом.

Коэффициент напряженности на рынке труда Оренбургской области в 2000-2008 гг. ниже показателей общероссийского и ПФО, за исключением 2006 г., но в 2009 г. стремительно возрос и по настоящее время выше значений как общероссийского (на 1,2 п.п.), так и ПФО (на 1,3 п.п.).

Проблема дефицита рабочих мест в последние годы обостряется. Ситуация несоответствия качественных и количественных параметров спроса на

труд и его предложения в отраслевом, профессиональном, половозрастном и других разрезах способна спровоцировать региональный кадровый кризис в области к 2020-2025 гг.

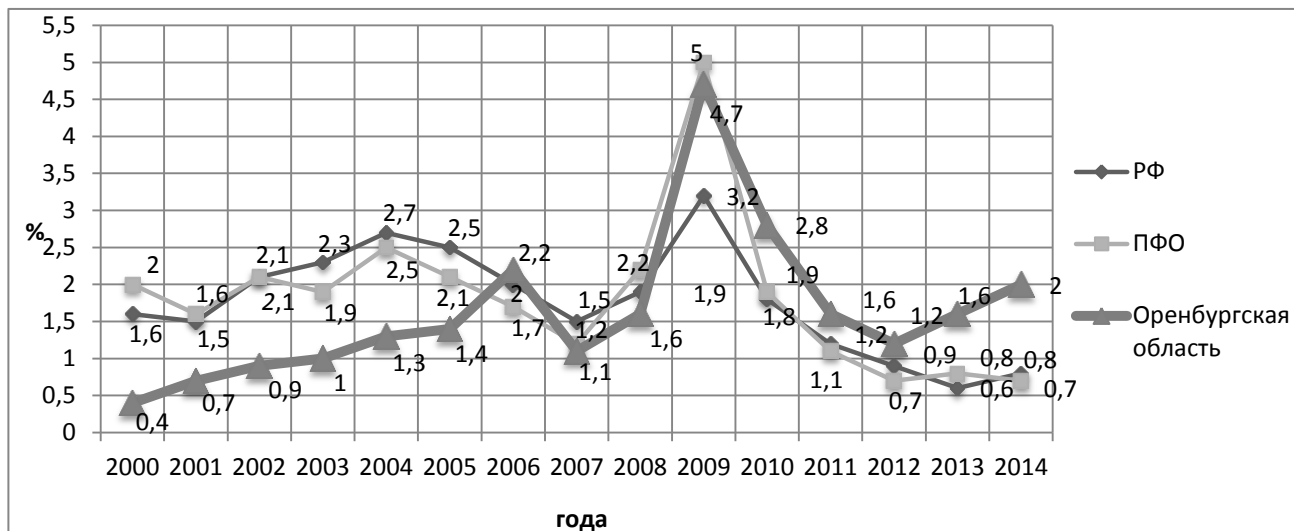


Рис. 2.13. Коэффициент напряженности на рынке труда, 2000 – 2014 гг.
Источник: составлено автором

Практически все организации уже сегодня остро нуждаются в компетентных кадрах. Спрос также не удовлетворяется по непрестижным низкооплачиваемым рабочим местам. В предложении же преобладают специалисты с высшим и средним профессиональным образованием гуманитарного профиля. Такое несоответствие стимулирует отток квалифицированных трудовых ресурсов в другие города и регионы страны, в результате снижаются возможности инновационного развития экономики области.

Система государственного профессионального образования по-прежнему медленно реагирует на изменения, происходящие на рынке труда и в спросе на рабочую силу в профессиональном разрезе. Усиливается разрыв между качеством рабочей силы, которую требуют работодатели, и квалификацией претендентов на рабочие места. Предприятия испытывают дефицит специалистов более узких специальностей, в результате – углубляется безработица. Возникает необходимость планирования, каких специалистов и сколько надо готовить с учетом потребностей рынка труда, чтобы не допустить избытка специалистов в одной области экономики и их нехватки в дру-

гой. Все это указывает на необходимость прогнозирования перспективной потребности работников разных квалификаций по профессиям и специальностям с учетом длительности профессионального образования всех уровней.

Динамика показателей движения численности работников имеет более негативный характер (табл. 2.10, рис. 2.14; приложение 3).

Таблица 2.10

Динамика показателей движения рабочей силы, 2000 – 2014 гг., %
(без субъектов малого предпринимательства)

Годы	Коэффициент найма	Коэффициент выбытия	Чистый прирост занятости
2000	24,4	24,4	-
2001	26,1	28,5	-2,4
2002	25,7	28,5	-2,8
2003	22,0	25,7	-3,7
2004	24,1	28,2	-4,1
2005	24,8	29,7	-4,9
2006	26,3	28,0	-1,7
2007	26,4	27,1	-0,7
2008	26,4	28,5	-2,1
2009	21,6	25,6	-4,0
2010	21,1	24,3	-3,2
2011	24,3	26,7	-2,4
2012	26,3	28,5	-2,2
2013	26,1	31,1	-5
2014	27,6	30,4	-2,8

Источник: рассчитано автором по [151, с. 117; 152, с. 110; 154, с. 122]

По рисунку 2.14 видно, что траектории коэффициентов найма и выбытия совпадают в период 2000-2012 гг. (за исключением 2007 г.), при этом, чистый прирост занятости имеет отрицательное значение.

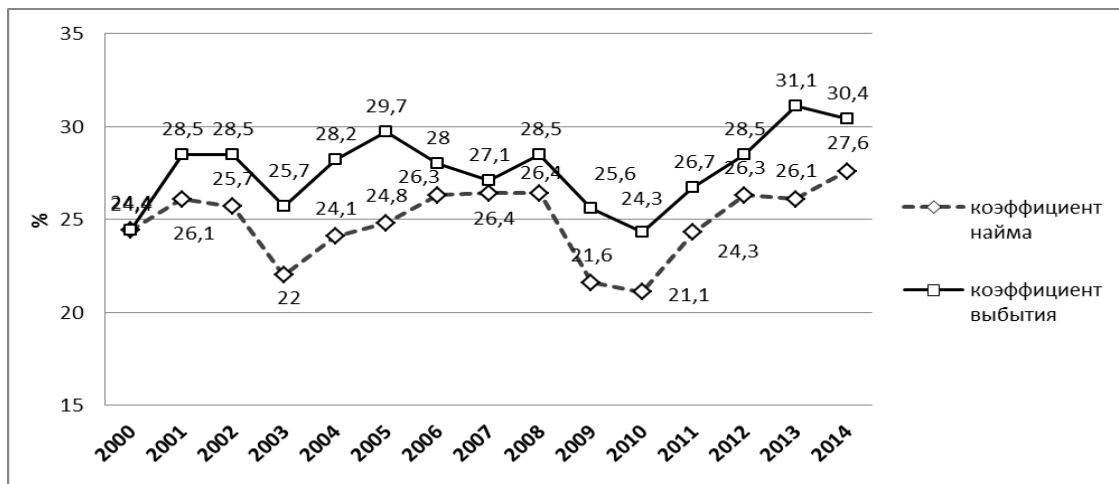


Рис. 2.14. Динамика показателей движения рабочей силы, 2000-2014 гг., %
Источник: составлено автором

Разрыв между наймом и выбытием численности работников свидетельствует о продолжающихся вынужденных увольнениях. Наиболее благоприятные периоды по движению рабочей силы отмечается в 2000 г. и 2007 г. В 2013 г. ситуация изменилась: численность уволенных на 24,9 тыс. чел. больше, чем принятых работников, это связано с тем, что от 57 предприятий в службу занятости поступили сведения о предполагаемом высвобождении, при этом массовые высвобождения состоялись в 33 организациях, в результате без работы остались 2647 чел. [141, с. 6.], кроме того, число предприятий и организаций в области уменьшилось на 75 единиц. В 2014г. соотношение между числом принятых и выбывших работников уменьшилось [154, с. 122].

Обобщая выше изложенное можно отметить, что каких-либо явных признаков приближающейся катастрофы в сфере занятости Оренбургской области не наблюдается. Исключение составляют лишь показатели общей безработицы, движения рабочей силы и коэффициентов напряженности на отдельных территориях области. Одной из ключевых проблем регионального рынка труда является структурный дисбаланс спроса и предложения трудовых ресурсов по различным характеристикам. Все это указывает на необходимость разработки и реализации конкретных дополнительных мер по регулированию рынка труда. Требуется более активная деятельность муниципальных органов власти, следует шире использовать методы программно-целевого управления данной системой, которые позволят ускорить процесс изменения социально-экономической ситуации в положительную сторону.

2.2. Анализ перспектив развития рынка труда Оренбургской области

Для анализа тенденций, сложившихся на региональном рынке труда, на начальном этапе прогнозных расчетов, целесообразно использовать средний вариант официального прогноза Росстата численности постоянного населения (табл.2.11), согласно которому численность населения Оренбургской об-

ласти к 2020 г. по сравнению с 2014 г. может уменьшиться на 83,8 тыс. чел. или на 4,2%. Наибольшие потери произойдут в период 2015 – 2020 гг.

Как уже отмечалось, численность населения области сокращается на протяжении 14 лет. До 2006 года данный процесс не затрагивал население трудоспособного возраста, наоборот, на фоне нисходящей тенденции, трудоспособная часть населения области увеличивалась, а значит, происходила замена поколений. В 2006 году этот рост закончился, после чего началась убыль численности трудоспособного населения: в 2014 г. численность населения в трудоспособном возрасте сократилась на 6,9 п.п.

Таблица 2.11

Прогноз численности населения Оренбургской области
по среднему варианту прогноза по данным Росстата (тыс. чел.)

Год	Численность населения, тыс. чел.	Абсолютный прирост, тыс. чел.		Темп прироста, %	
		к 2014	к предшествующему периоду	к 2014	к предшествующему периоду
2014	2008,5	-	-	-	-
2015	1988,5	- 20	- 20,0	- 1,0	- 1,0
2016	1977,4	- 31,1	- 11,1	- 1,6	- 0,6
2017	1965,4	- 43,1	- 12,0	- 2,2	- 0,6
2018	1952,6	- 55,9	- 12,8	- 2,8	- 0,7
2019	1939,0	- 69,5	- 13,6	- 3,5	- 0,7
2020	1924,7	- 83,8	- 14,3	- 4,2	- 0,7

Источник: составлено автором по [155]

Прогнозные оценки возрастных групп подтверждают сказанное выше (рис. 2.15). При сохранении тенденций, имевших место до 2014 г., удельный вес данной категории населения в Оренбургской области может заметно сократиться к 2020 г. по сравнению с 2014г. на 3,3% и составит 52,6% от всей численности населения. Среднегодовая убыль трудоспособного населения на весь период составляет 2%. Это означает, что в будущем замещение поколений будет происходить, не достаточно полно, что приведет к негативным процессам на рынке труда и в целом экономики области. Результаты проводимой с 1 января 2007 г. по 31 декабря 2016 г. активной демографической политики начнут сказываться положительно на величине трудового потенциала только с 2026 г.

Таким образом, можно предположить, что в прогнозном периоде может обостриться конкуренция за молодежь между системой образования и работодателями. С одной стороны, молодежь в этом возрасте находятся еще не на пике трудовой активности, многие продолжают получать образование, и пока еще не активны на рынке труда. С другой стороны, именно в этом возрасте они наиболее способны к внедрению инноваций, наиболее социально и территориально мобильны.

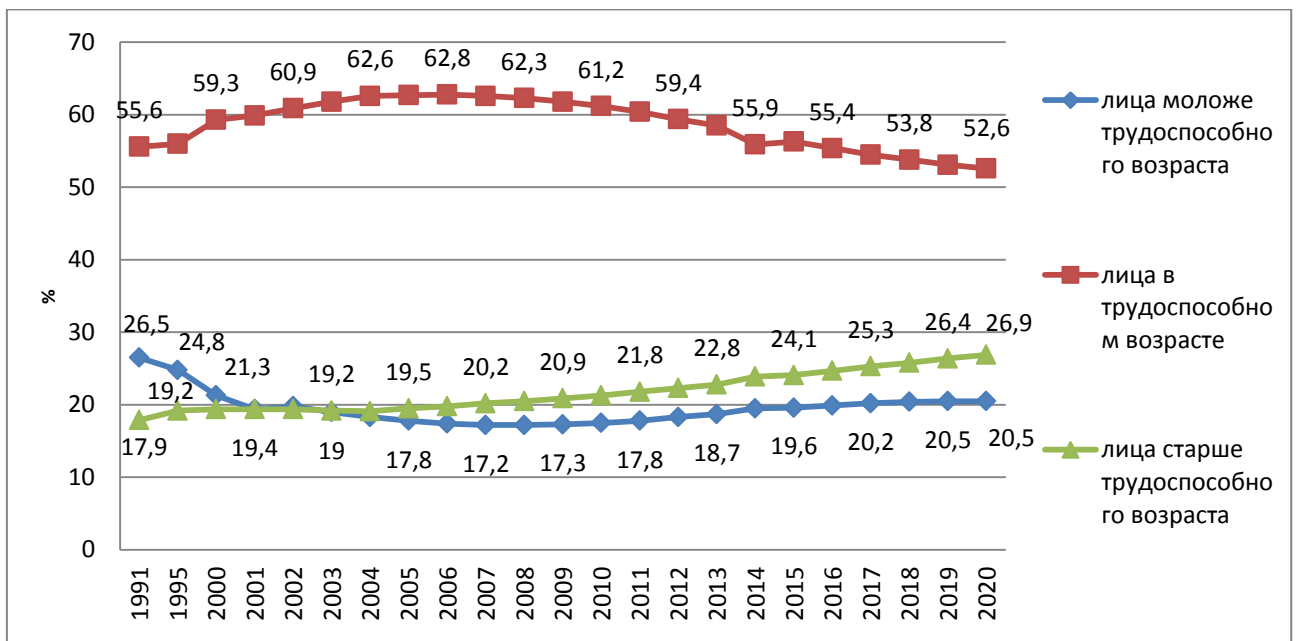


Рис. 2.15. Прогнозная оценка перспективных изменений удельного веса населения различных возрастных категорий, %.

Источник: рассчитано и составлено автором по данным Росстата

За период с 2014 г. по 2020 гг. заметно измениться доля населения старше трудоспособного населения, т.е. процесс постарения населения будет продолжаться, и увеличивать свои темпы. Доля лиц в возрасте 60 лет и старше может увеличиться к 2020 г. на 3 п.п. – это максимальное значение на всем рассматриваемом периоде. Это скажется на снижении общего уровня экономической активности и занятости населения.

В Оренбургской области ожидается рост продолжительности жизни населения, которая увеличится к 2020 г. по сравнению с 2014 г. в целом на 1,9 года и составит 71,2 лет, у мужчин – на 2,4 года, их средний возраст может достигнуть 65,7 года, у женщин – на 1,5 года и составит 76,6 лет. Ген-

дерные отклонения в ожидаемой продолжительности жизни сохранятся и составят около 11 лет.

Кроме показателей численности населения в возрасте 15-72 года, нужна информация об уровне экономической активности населения, так как различные возрастные группы населения имеют разные уровни экономической активности, занятости и безработицы. Как показывают прогнозные оценки динамики численности населения в возрасте 15-72 года и численности по каждой возрастной группе неоднозначны: при сокращении общей численности населения, в отдельных возрастных группах наблюдается их рост (табл. 2.12).

Таблица 2.12

Прогнозные оценки численности населения Оренбургской области в возрасте 15-72 года, тыс. человек

Год/ Возраст, лет	15- 19	20- 29	30- 39	40- 49	50- 59	60- 72	Всего 15-72	Отклонение, +/- к 2014 г.	Отклонение, +/- к пред- шеств. пе- риоду
2014 (факт)	103,3	299,7	295,8	262,0	317,9	218,9	1497,6	-	-
2015	96,5	266,6	300,6	256,8	306,6	240,9	1468,0	-29,6	-29,6
2016	96,6	247,9	302,9	256,6	299,6	256,6	1460,2	-37,4	-7,8
2017	98,9	229,7	304,5	257,5	289,7	274,3	1454,6	-43	-5,6
2018	100,7	214,9	303,7	258,8	278,8	290,6	1447,5	-50,1	-7,1
2019	103,9	200,6	301,2	260,8	267,5	300,5	1434,5	-63,1	-13,0
2020	105,1	189,2	296,6	262,3	256,6	309,5	1419,3	-78,3	-15,2

Источник: рассчитано автором по данным Росстата

Согласно прогнозу численность населения от 15-72 лет Оренбургской области до 2020 г. непрерывно будет уменьшаться, область потеряет 78,3 тыс. чел. или 5,2% и составит 94,8% от уровня 2014 г. При этом, лица, находящиеся в более активном возрасте (20-29 лет) к 2020 г. будет постоянно уменьшаться и достигнет уровня 189,2 тыс. чел., это на 110,5 тыс. чел. или на 36,9% меньше по сравнению с 2014 г. Численность лиц в возрасте 30-49 лет до 2018 г. будет увеличиваться и возрастет на 0,8% по сравнению с 2014 г. В последующие годы будет отмечаться интенсивное уменьшение их численности, и к 2020 г. уменьшится почти до уровня 2014 г., что приведет к сокраще-

нию более опытного трудового потенциала, что может негативно отразиться на развитии экономики области. Численность лиц в возрасте 50-59 лет на протяжении всего анализируемого прогнозного периода будет так же уменьшаться. Так как, каждая возрастная группа имеет разную экономическую активность и разный уровень занятости, то при оценке трудового потенциала необходимо учитывать изменения возрастной структуры экономически активного населения (табл. 2.13).

Таблица 2.13

Прогнозная структура численности населения в возрасте 15-72 года
на период до 2020 г., в %

Год/ Возраст, лет	2014г. (факт)	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	Отклонение, +/- к 2014 г.
15-19	6,9	6,6	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	+0,5
20-29	20,0	18,1	17,0	15,8	14,8	14,0	13,3	- 6,7
30-39	19,8	20,5	20,7	20,9	21,0	21,0	20,9	+ 1,1
40-49	17,5	17,5	17,6	17,7	17,9	18,2	18,5	+ 1,0
50-59	21,2	20,9	20,5	19,9	19,2	18,6	18,1	- 3,1
60-72	14,6	16,4	17,6	18,9	20,1	21,0	21,8	+ 7,2
Всего 15-72	100	100	100	100	100	100	100	-

Источник: рассчитано автором по данным Росстата

За период с 2014 г. по 2020 г. в структуре численности населения в основном будут преобладать лица в возрасте 50-72 года, к 2020 г. их доля составит 39,9%, это на 4,1 п.п. больше, чем в 2014 г. Это может повлиять на качественные характеристики трудового потенциала, на снижение общего уровня экономической активности и занятости населения. Категория лиц от 15-29 лет будет также непрерывно сокращаться и к 2020 г. составит 20,7%, что на 6,2% меньше от значений 2014 г. Доля лиц в возрасте 30-49 лет до 2020 г. будет увеличиваться (на 2,1 п.п. и составит 39,4%). Изменения возрастной структуры экономически активного населения необходимо учитывать при оценке трудового потенциала. Эти изменения непосредственно окажут влияние на уровень экономической активности населения области в период до 2020г. (табл.2.14).

Рассчитанные прогнозные оценки показывают, что при сохранении тенденций периода 1995-2014 гг. численность экономически активного населения до 2018 г. будет возрастать, однако с 2019-2020 гг. она будет предположительно снижаться. Численность занятого населения к 2015 г. уменьшится на 40 тыс. чел., но в последующие годы будет непрерывно увеличиваться. Уровень экономически активного населения примет максимальное значение в 2020 г. – 74,7%.

Таблица 2.14

Прогнозная оценка численности, уровни экономической активности и занятости населения Оренбургской области на период до 2020 г.

Показатели	2014г.	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.
Численность экономически активного населения, тыс. чел.	1042,2	1059,5	1061,6	1062,6	1062,7	1061,9	1060,0
Численность занятого населения, тыс. чел.	995,8	955,8	960,9	965,9	970,9	975,9	980,8
Уровень экономической активности населения, %	69,6	72,2	72,7	73,1	73,4	74,0	74,7
Источник: рассчитано автором по данным Росстата							

В соответствии с [11] был утвержден порядок разработки прогноза потребности рынка труда Оренбургской области в кадрах. Результаты прогнозных оценок баланса трудовых ресурсов Оренбургской области, приведенные в приложении 7, показывают, что в 2014 г. численность трудовых ресурсов составляет 1242,6 тыс. чел., к 2020 г. их численность уменьшится на 102,8 тыс. чел. или на 8,3%.

На наш взгляд, необходимо проанализировать структуру занятого населения по ВЭД, которая претерпевает значительные изменения в будущих периодах. Прогноз баланса трудовых ресурсов свидетельствует о том, что практически во всех ВЭД численность занятых будет непрерывно уменьшаться, за исключением организаций по добыче полезных ископаемых (к 2020 г. – рост на 1,5 тыс. чел. по сравнению с 2014 г.). Сохранится численность занятых до 2020г. в организациях рыболовства и рыбоводства, а так же в прочих видах экономической деятельности. Эти данные свидетельствуют о структурных сдвигах в распределении трудовых ресурсах по ВЭД, которые

могут произойти в прогнозных периодах, что может привести к структурной безработице.

Основным фактором снижения занятости является сокращение численности населения в трудоспособном возрасте на 72 тыс. чел. к 2020 г. Оценки показывают, что на всем прогнозируемом отрезке времени будут активнее привлекаться лица, находящиеся за пределами трудоспособного возраста и численность занятого населения старше трудоспособного населения заметно возрастет: численность работающих пенсионеров может составить к 2020 г. 88,7 тыс. чел., что на 0,6% выше значений 2014 г.

В структуру трудовых ресурсов входят иностранные трудовые мигранты, число которых заметно уменьшится с 30,2 тыс. чел. в 2014 г. до 29,2 тыс. чел. к 2020 г. Для того чтобы создать условия для притока высококвалифицированных иностранных специалистов, необходимо разработать мероприятия по привлечению и содействию трудовой миграции.

В распределительной части прогноза баланса трудовых ресурсов учитывается численность занятого и незанятого населения в экономике. Сокращение численности занятого населения, особенно на отдельных локальных рынках труда, свидетельствует об актуальности проблемы дефицита рабочей силы в прогнозируемом периоде на региональном рынке труда. Так же будет наблюдаться сокращение незанятого населения и безработных, зарегистрированных в органах службы занятости.

Таким образом, произведенные прогнозные расчеты показывают, что в период до 2020г. численность населения Оренбургской области будет сокращаться, причем нарастающим темпом из-за диспропорций в возрастно-половой структуре населения. Наибольшее волнение вызывает уменьшение численности населения трудоспособного возраста, которое сохранится до конца прогнозируемого периода. Это будет накладывать серьезные ограничения на возможности экономического развития региона. Изменить данную ситуацию будет крайне сложно, так как все возрастные группы, которые будут формировать трудовой потенциал Оренбургской области вплоть до нача-

ла 2020г., уже родились, можно будет лишь несколько сократить их потери от смертности. Меньшим потерям трудовых ресурсов Оренбургской области может способствовать сохранение здоровья и трудоспособности у лиц, достигших пенсионного возраста.

В некоторой степени уменьшить масштабы сокращения трудового потенциала можно за счет увеличения иностранных трудовых мигрантов в трудоспособном возрасте. Вполне вероятно, что обострится конкуренция за квалифицированные иностранные трудовые ресурсы между регионами. Регулирование такой ситуацией возможно путем дополнительных мероприятий по привлечению, адаптации и интеграции в экономику Оренбургской области квалифицированных и высококвалифицированных трудовых мигрантов.

Одновременно с сокращением трудового потенциала области на протяжении всего прогнозируемого периода будет расти удельный вес и численность населения пенсионного возраста, что потребует дополнительных средств на здравоохранение, социальное и пенсионное обеспечение. Сокращение численности трудового потенциала одновременно с возрастными структурными изменениями в его составе приведут к дефициту рабочей силы и, прежде всего, к квалифицированному голоду, низкому уровню производительности труда в большинстве отраслей, что может привести к ограничениям развития экономики и социальной сферы Оренбургской области. Еще одной из серьезных проблем на рынке труда области, которую необходимо решать в первую очередь, является несбалансированность предложения и спроса на рабочую силу.

2.3. Основные проблемы и перспективы регулирования регионального рынка труда

Проведенный анализ и прогноз количественных и качественных характеристик рынка труда Оренбургской области позволили выявить ряд проблем, которые могут иметь место и в будущем периоде, что обуславливает важность и значимость анализа развития механизмов его регулирования.

Рассмотрим развитие механизмов регулирования регионального рынка труда при реализации областных целевых программ начиная с 2009 г. по 2014 г. В период 2006-2008 гг. ситуацию на рынке труда Оренбургской области определяли позитивные тенденции в экономике – достигнут устойчивый рост валового регионального продукта (в среднем на 6%), динамично развивались обрабатывающие отрасли промышленности, отмечался рост инвестиций в основной капитал (в среднем на 10%). Вместе с тем, отмечалось снижение объемов производства в промышленности, строительстве, грузообороте транспорта. Несмотря на ряд существующих проблем, о которых говорилось выше, рынок труда Оренбургской области оставался относительно стабильным. На протяжении трех лет с 2006 по 2008 гг. уровень регистрируемой безработицы в целом по области составлял 0,9 % ЭАН. Данный показатель являлся одним из самых низких по ПФО и по России в целом.

В результате негативного воздействия последствий мирового финансового кризиса на экономику Оренбургской области с октября 2008 года наблюдалось ухудшение социально-экономической ситуации. Росла задолженность по выплате заработной платы, останавливались производства, увеличивалась численность работников, находящихся в простое, отпусках без сохранения заработной платы, работающих неполное рабочее время, а также уволенных в результате высвобождений. В немалой степени данные процессы затронули два градообразующих и шесть монопрофильных предприятий области, что привело к непрерывному росту числа граждан, зарегистрированных в органах службы занятости в поисках подходящей работы: с 9 тыс. чел в 2008 г. до 11 тыс. чел. в 2009 г. Численность официально зарегистрированных безработных выросла с 8,6 тыс. до 9,0 тыс. чел., а уровень регистрируемой безработицы – с 0,9 до 1,6 %. Существенно сократилась заявленная в центры занятости населения потребность предприятий в кадрах с 13,2 тыс. до 5,2 тыс. чел.

Таким образом, на рынке труда области в этот период складывались следующие тенденции:

- увеличивался приток на рынок труда незанятой рабочей силы, в том числе по причине высвобождения работников;
- снижалось количество вакансий, заявляемых работодателями в службу занятости;
- наблюдался рост напряженности на областном рынке труда.

Проведем анализ областных целевых программ Оренбургской области в период 2009-2014 гг. и определим основные проблемы и перспективы регулирования регионального рынка труда. В приложениях 8 и 9 представлены их основные характеристики: механизмы регулирования рынка труда, мероприятия, категории участников, целевые и достигнутые показатели.

В 2008 г. Правительством области была принята целевая программа «Программа по стабилизации ситуации на рынке труда Оренбургской области на 2009-2011 гг.» (далее – Программа) [14], раскрывающая комплекс социально-экономических, организационных и других мероприятий, направленных на решение следующих основных задач: повышение конкурентоспособности на рынке труда работников, находящихся под риском увольнения; стимулирование сохранения и создания рабочих мест; трудоустройство граждан в результате оказанной поддержки. Была создана областная комиссия по принятию решения о предоставлении финансовой помощи на развитие малого предпринимательства и самозанятости. В целях оказания помощи гражданам, желающим заняться предпринимательской деятельностью, министерством совместно с Оренбургским государственным аграрным университетом были разработаны методические рекомендации по составлению бизнес-планов по основным видам предпринимательской деятельности.

В органы труда и занятости населения Оренбургской области ежегодно обращаются 3,5 тысячи выпускников учреждений профобразования, или каждый десятый от числа завершивших обучение, из них 70 % признаются безработными. При содействии службы занятости 30 % трудоустраиваются по имеющимся профессиям, 20 % – по другим профессиям и около 20 % проходят переподготовку. Увеличилась численность лиц, вставших на учет в ка-

честве ищущих работу – на 67,9% по сравнению с 2008 г., из них было трудоустроено лишь 49,2%. На мероприятия активной политики занятости населения из средств федерального бюджета было израсходовано в 1,7 раза больше, чем в 2008 г. [141, с. 78].

Реализация программы в 2009 г. позволила сохранить коллективы большинства предприятий, в том числе градообразующих, удержать ситуацию на рынке труда под контролем, не допустить превышения уровня регистрируемой безработицы более 1,6%, как это было запланировано программой. Однако стабилизировать ситуацию на рынке труда, а также снизить социальную напряженность в области не удалось, так как коэффициент напряженности составил 4,9 чел. на одно вакантное место – это максимальное значение за последние 10 лет.

В связи с этим были приняты дополнительные меры, программа по стабилизации ситуации на рынке труда Оренбургской области была скорректирована и продолжала работать в 2010-2011 гг., включая дополнительные мероприятия для наименее конкурентоспособного населения (приложения 8, 9). С 2010 г. планировалось оказывать содействие в трудоустройстве инвалидам, в 2011 г. – профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации женщин, имеющих малолетних детей; содействие трудоустройству многодетным родителям, родителям детей-инвалидов, а так же женщинам, работающим во вредных и тяжелых условиях труда – опережающее профессиональное обучение и стажировки.

В результате реализуемых мероприятий к 2011 г. снизилась средняя продолжительность безработицы среди инвалидов – на 0,2 месяца по сравнению с 2010 г., среди женщин осталась без изменения – 4,9 месяца, уровень зарегистрированной безработицы непрерывно увеличивался (инвалиды: в 2010 г. – 8,4%, в 2011 г. – 9,1%; женщины: в 2010 г. – 57,3%, в 2011 г. – 58%). В связи с напряженной ситуацией на рынке труда Оренбургской области снова были разработаны дополнительные мероприятия, обеспечивающие по-

вышение занятости населения области – сокращение численности привлекаемых иностранных работников.

В целях расширения возможностей трудоустройства в региональной службе занятости населения большое внимание уделяется формированию банка вакансий, используются различные формы работы по привлечению вакансий в службу занятости: работа информационного зала; взаимодействие со СМИ; организация массовых мероприятий («День открытых дверей», акция «Долг», ярмарки вакансий и учебных рабочих мест); разработка информационно-справочных материалов для граждан и работодателей; организация работы телефона «горячая линия»; использование наружной рекламы и информационных щитов, ресурсов сети Интернет; работа клубов «Кадры и рынок», «круглых столов», семинаров и др. Для обеспечения наиболее полного сбора вакансий так же органами труда и занятости населения проводятся соответствующие проверки предприятий. Вследствие чего ежегодно число вакансий, заявленных организациями потребности в работниках, растет. Повышенным спросом со стороны работодателей пользуются рабочие профессии с 61% в 2009 г. до 68% в 2011 г. от общего числа вакансий.

Необходимо отметить эффективность реализации в 2010 – 2011 гг. мероприятий областной целевой программы на ситуацию на рынке труда. Уровень регистрируемой безработицы не превысил целевого показателя 2010 г. (1,6%) и составил 1,3%, в 2011 г. его значение осталось неизменным – 1,3%, но он незначительно выше скорректированного программой на 2011 г. на 0,1%. Коэффициент напряженности непрерывно снижался на 2,1 чел. и составил 2,8 чел. на одну вакансию, к 2011 г. достиг уровня 1,6 чел. [14].

Ситуация на рынке труда Оренбургской области казалось бы стабилизирована, но устойчивому функционированию рынка труда и содействию занятости населения препятствовали ряд проблем и определенных трудностей.

1. При трудоустройстве безработных граждан возникают сложности из-за несоответствия возрастающих требований работодателей и уровня квалификации, образования, опыта работы, а также возраста работников.

2. Модернизация производства, применение новых технологий приводят к повышению требований работодателей к профессиональному уровню рабочей силы: в настоящее время ощущается нехватка квалифицированных кадров по отдельным профессиям и специальностям, в первую очередь начального и среднего профессионального звена.
3. Рынок труда и рынок образовательных услуг не согласованы. Молодежь в большей части поступает в вузы, получая профессии, невостребованные работодателями, трудовые притязания молодых людей выходят за рамки возможностей работодателей. Работодатель же предъявляет высокие требования к молодому специалисту, прежде всего в отношении уровня профессиональной подготовки, умения использовать современные информационные технологии, способности адаптироваться к меняющимся условиям и содержанию труда.
4. Активизация увольнения работников в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата организаций; сокращение приема на работу на фоне спада производства, а также структура высвобождений и новой рабочей силы создали неравенство различных возрастных групп и категорий на рынке труда.
5. Продолжается сокращение численности населения, что обусловлено естественной убылью и миграционным оттоком (значительную часть выбывших лиц составляют граждане трудоспособного возраста, а также высококвалифицированные кадры).
6. Глубокая диспропорция спроса и предложения рабочей силы на отдельных территориальных рынках труда области, существует значительная дифференциация по показателям уровня безработицы и ее продолжительности.

Все эти проблемы отразились, как это отмечалось в пункте 2.1, в существенном разрыве между общей и регистрируемой безработицей, который во многом объясняется несоответствием возможностей органов службы занятости и ожиданий безработных. Для того, чтобы повысить эффективность дея-

тельности органов службы занятости как посредника между работодателями и гражданами, ищущими работу, необходимо создание стимулов для обращения в органы службы занятости как работодателей за подбором необходимых работников, так и граждан для поиска подходящей работы. Особенно это актуально для молодежи, в первую очередь для выпускников.

Распоряжением Губернатора Оренбургской области [9] и постановлением Правительства Оренбургской области [16] была разработана и утверждена областная целевая программа содействия занятости населения Оренбургской области на 2012-2014 годы. В отличие от предыдущей программы здесь больше внимания уделялось мероприятиям, направленным на развитие трудовых ресурсов, повышение их мобильности; обеспечение защиты населения от безработицы; содействие гражданам в поиске подходящей работы; содействие работодателям в подборе необходимых кадров; предоставление гражданам комплекса информационных, консультационных и образовательных услуг с целью трудоустройства в соответствии с требованиями административных регламентов; оказание социальной поддержки безработным гражданам. При этом были предусмотрены меры по повышению уровня занятости сельского населения; сокращению безработицы среди молодежи путем усиления адресности оказываемых услуг. Ещё одним положительным моментом следует отметить использование дифференцированного подхода при определении участников программы – расширены и конкретизированы категории населения, участвующие в разработанных и реализуемых мероприятиях. Одним из важнейших целевых индикаторов Программы являлось недопущение превышения уровня регистрируемой безработицы к концу 2014 г. более 1,5 % и недопущение коэффициента напряженности свыше 1,5 человека на 1 вакансию.

По представленным прогнозам на рынок труда Оренбургской области в 2012-2014 годах находился под влиянием следующих факторов:

– продолжающееся сокращение численности населения, что обусловлено естественной убылью и миграционным оттоком (выбывающих за пределы

области значительную часть составят граждане трудоспособного возраста, а также высококвалифицированные кадры) при росте численности занятых;

– основная часть работников (70 – 75%) потребуются на замену выбывающих по собственному желанию, потребность в кадрах будут испытывать предприятия промышленности, транспорта, строительства, торговли и общественного питания, жилищно-коммунального и сельского хозяйства;

– в Оренбургской области назреет необходимость оптимизации внешних миграционных потоков в соответствии с потребностями социально-экономического и демографического развития региона.

Вся информация о ситуации на рынке труда, а также результатах реализации Программы содействия занятости населения доступна на официальном сайте министерства труда и занятости населения, на Интернет-ресурсах центров занятости населения, в которых внедрены и используются информационно-справочные системы поиска работы, организована деятельность 21 мобильного центра. Это позволяет посетителям без затрат времени на ожидание очереди, самостоятельно ознакомиться с информацией о наличии или отсутствии интересующих их вакансий в любом районе области, а также других регионах Российской Федерации. Кроме того, в области проводится мониторинг ситуации в населенных пунктах, имеющих черты монопрофильности, в которых проживает более 1000 человек. Для предупреждения негативных тенденций в экономике и социальной сфере таких населенных пунктов рекомендованы меры по стимулированию развития малого и среднего предпринимательства, организована работа с органами местного самоуправления и органами занятости по переквалификации и обучению трудоспособного населения.

Имея прогноз и систему программных мероприятий, ситуация на рынке труда области должна стабилизироваться, но результаты свидетельствуют о том, что: на протяжении действия программы, число лиц, состоявших на учете в качестве ищущих работу, непрерывно увеличивается – с 68775 чел. в 2012 г. до 72134 чел. в 2014 г., при этом уровень трудоустройства снижается

с 47,7% до 41,1% соответственно; коэффициент напряженности в 2013 г. незначительно увеличился относительно 2012 г. – к 2014 г. на 1 вакантное место претендовало уже 2 чел., что значительно выше запланированного программного показателя (1,5 чел.); однако удалось не допустить превышения уровня зарегистрированной безработицы более 1,5%, предусмотренных программой (в 2012 г. – 1%, в 2013 – 2014 гг. – 1,2%).

Анализ эффективности программ занятости, реализованных в Оренбургской области в 2009-2014 гг. продемонстрировал, что в политике занятости области на первый план выдвигаются задачи профессиональной адаптации населения к рынку труда, повышения конкурентоспособности граждан, но по-прежнему остаются не решенные вопросы с молодежным рынком труда, сбалансированности спроса и предложения рабочей силы. Учреждения профессионального образования медленно перестраиваются с учетом новых требований работодателей, слабо реагируют на изменения рынка труда в отношении соответствия структуры, объемов и профилей подготовки кадров, уровня их квалификации. Нередко осуществляется подготовка специалистов для отраслей, испытывающих спад, где происходит существенное высвобождение работников. Основная часть выпускников (ВПО и СПО) не имеет реальной трудовой перспективы по месту жительства. Количество обращений в Службу занятости выпускников этих учебных заведений, имеющих профессии бухгалтера, экономиста, техника, юриста, значительно превышает потребности в них работодателей, что практически не дает им шанса для трудоустройства по полученной специальности. Отрицательную роль играет отсутствие системы трудоустройства выпускников учебных заведений по договорам с работодателями. Учебные заведения, как правило, не проводят мониторинг трудоустройства своих выпускников.

Основными факторами, препятствующими трудоустройству молодых специалистов и рабочих кадров, выходящих на рынок труда, являются:

– недостаточная информированность безработных граждан и выпускников учебных заведений о тенденциях и навыках поведения на рынке труда;

- несоответствие спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, структуры потребностей и выпуска специалистов образовательными учреждениями всех уровней;
- недостаточная обоснованность среднесрочных и долгосрочных прогнозов потребностей в специалистах;
- отсутствие необходимого опыта и навыков работы, низкая квалификация выпускников, недостаточные знания;
- превалирующая ориентация выпускников на занятость в непромышленной сфере с установкой на высокую заработную плату;
- низкий уровень оплаты труда и отсутствие в большинстве организаций социальных гарантий.

Областная целевая программа содействия занятости населения Оренбургской области на 2012 – 2014 г. прекратила свое действие досрочно в 2013 г. в связи с разработкой Государственной программы «Содействие занятости населения Оренбургской области в 2014 – 2020 годах» [2] в соответствии с Указом Президента РФ «О долгосрочной государственной экономической политике» [7]. В настоящее время в Оренбургской области разработаны и внедряются ряд программных документов, оказывающих влияние на ситуацию в сфере занятости населения и на рынке труда, предусматривающие меры по созданию и сохранению рабочих мест, обеспечению дополнительных гарантий трудоустройства гражданам, особо нуждающимся в социальной защите и испытывающим трудности в поиске работы: Стратегия развития Оренбургской области на период до 2020 года и на период до 2030 года и Государственная программа Оренбургской области «Содействие занятости населения Оренбургской области в 2014 – 2020 годах», которые сформированы исходя из ситуации на рынке труда и прогноза его развития. Основная цель регулирования рынка труда, которая определена в Стратегии развития Оренбургской области на период до 2020 года и на период до 2030 года, заключается в обеспечении эффективного использования рабочей силы, повышении качества функционирования рынка труда за счет развития его ин-

фраструктуры.

Реализация задач развития экономики области предполагает изменение сложившейся структуры занятости населения, сокращение неэффективных рабочих мест, расширение занятости в сфере услуг и в инновационном секторе. Глубинная перестройка рынка труда потребует перетока кадров между секторами, что может вызвать структурную безработицу и дисбаланс заработных плат в различных секторах экономики. В целях решения данных проблем предполагается реализация следующих приоритетных направлений и механизмов развития рынка труда [17]:

- повышение территориальной и профессиональной мобильности трудоспособного населения;
- увеличение предложения на рынке труда за счет вовлечения в трудовой процесс работников старшего возраста, инвалидов, лиц с ограниченными возможностями занятости;
- содействие поддержанию высокой квалификации и сохранению здоровья работников;
- создание условий труда, позволяющих сохранить трудоспособность работающего населения на всем протяжении профессиональной карьеры;
- привлечение иностранной рабочей силы в соответствии с потребностями экономики области;
- обеспечение защиты трудовых прав граждан и социальной стабильности в обществе.

Согласно паспорту программы целью политики занятости в регионе является создание правовых, экономических и институциональных условий, способствующих эффективному развитию рынка труда [2]. Результатами реализации поставленных задач станут: создание условий для формирования гибкого, эффективно функционирующего рынка труда; предотвращение роста напряженности на рынке труда за счет минимизации уровня регистрируемой безработицы; оборудование (оснащение) рабочих мест для трудоустройства незанятых инвалидов; удовлетворение потребности экономики

области в рабочей силе за счет внешней трудовой миграции; сохранение здоровья работников за счет улучшения условий их труда; соблюдение трудовых прав граждан; поддержание социальной стабильности в обществе.

Таким образом, с 2014 года в состав государственной программы «Содействие занятости населения» вошли мероприятия долгосрочных областных целевых подпрограмм. В данной Госпрограмме учтены все факторы, оказывающие влияние на рынок труда, определены приоритеты и цели развития сферы занятости на основе анализа финансово-экономических и организационных рисков социально-экономического развития Оренбургской области. В ходе реализации будут достигнуты сбалансированность и согласованность целей Госпрограммы «Содействие занятости населения» целям и задачам стратегии социально-экономического развития Оренбургской области.

Новым и важным элементом механизма государственного регулирования занятости населения и воздействия на рынок труда области является то, что политика занятости будет осуществляться на основе программно-целевого подхода, существующие проблемы на рынке труда области будут решаться комплексно. Достижение цели и выполнение задач Госпрограммы обеспечивается путем реализации мероприятий, сгруппированных в пять подпрограмм:

1. Подпрограмма I «Реализация политики занятости населения Оренбургской области в 2014–2020 годах»;
2. Подпрограмма II «Дополнительные мероприятия по содействию занятости инвалидов в Оренбургской области в 2014–2015 годах»;
3. Подпрограмма III «Улучшение условий и охраны труда в Оренбургской области в 2014–2020 годах»;
4. Подпрограмма IV «Привлечение и использование иностранных работников для обеспечения потребности экономики Оренбургской области в кадрах в 2014–2020 годах»;
5. Подпрограмма V «Развитие социального партнерства в Оренбургской области в 2014–2020 годах».

Вышеперечисленные подпрограммы представляют в совокупности комплекс взаимосвязанных мер, направленных на решение наиболее важных задач в сфере занятости населения и обеспечивают реальную интеграцию политики занятости в общую схему социально-экономического развития Оренбургской области.

Ожидаемыми целевыми показателями реализации программных мероприятий будет являться сдерживание уровня зарегистрированной безработицы в пределах 1,2% к численности экономически активного населения в 2014 – 2020 гг., также запланировано сдерживание коэффициента напряженности на рынке труда к 2020 году до 1,3 чел. на одну вакансию.

В 2011 году было внесено изменение в статью 7 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», согласно которому в полномочия субъектов Российской Федерации в области содействия занятости населения вошла разработка прогноза баланса трудовых ресурсов. Этот элемент механизма государственного регулирования рынка труда в России на протяжении 20 лет не использовался. На сегодняшний день разработка прогноза баланса трудовых ресурсов для Оренбургской области актуальна – чтобы эффективно управлять трудовыми ресурсами, необходимо видеть все процессы, которые складываются на рынке труда в долгосрочной перспективе.

Разработка прогноза баланса трудовых ресурсов осуществляется Министерством труда и занятости населения Оренбургской области (далее – МТиЗН) по Оренбургской области при участии заинтересованных органов исполнительной власти Оренбургской области, территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, государственных внебюджетных фондов и Главного управления Центрального банка РФ по Оренбургской области. Прогноз баланса трудовых ресурсов осуществляется по Оренбургской области в целом, по ВЭД на уровне разделов Общероссийского классификатора видов экономической деятельности на очередной год и плановый 2-летний период (приложение 7) [10, 12]. Данный документ разрабатывается, начиная с 2012 года в следующих целях:

- а) оценка сбалансированности потенциального предложения на рынке труда и потенциального спроса на рабочую силу;
- б) выявление структурных пропорций предложения и спроса на рынке труда;
- в) выявление перспективных направлений развития рынка труда с учетом стратегий развития отдельных сфер и видов экономической деятельности;
- г) повышение эффективности регулирования процессов формирования и использования трудовых ресурсов, а также принятия управленческих решений.

Еще одним новым элементом механизма государственного регулирования рынка труда является «прогноз потребности регионального рынка труда в кадрах», который осуществляется с 2014 г. [8, 11]. МТиЗН при участии работодателей, органов исполнительной власти Оренбургской области ежегодно разрабатывают прогноз потребности регионального рынка труда в кадрах на плановый 5-летний период в профессиональном разрезе и по уровню образования, с учетом прогноза социально-экономического развития области и ситуации на рынке труда. Прогноз потребности регионального рынка труда в кадрах разрабатывается в целях [11]:

- а) обеспечения потребности предприятий в работниках на перспективу;
- б) оценки сбалансированности предложения на рынке труда и спроса на рабочую силу;
- в) повышения эффективности регулирования процессов формирования и использования трудовых ресурсов и принятия управленческих решений.

Основой для разработки данного прогноза является информация о потребности предприятий, организаций и учреждений в кадрах, предоставляемые в МТиЗН органами исполнительной власти Оренбургской области. В свою очередь, МТиЗН на основе этих сведений разрабатывает прогноз потребности регионального рынка труда в кадрах и направляет в Министерство образования Оренбургской области в целях внесения изменений в контрольные цифры приема граждан, а также размещает на официальном сайте МТиЗН в сети Интернет для информированности населения [11].

Информационная форма «Сведения о потребности в подготовке квалифицированных рабочих и специалистов», которую заполняют участники по формированию «кадрового заказа» построена по двум признакам: а) по уровню образования: среднее и высшее профессиональное образование; б) по Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР). Исходный материал систематизирован и сгруппирован в одну сводную таблицу, в которой на сегодняшний момент учтено 149 профессий и специальностей с высшим профессиональным образованием и 139 – со средним профессиональным образованием.

Для полного представления о состоянии кадровой потребности региона утвержденную форму сбора информации можно дополнить недостающими позициями. Во-первых, глубина сбора информации является явно недостаточной. В настоящей форме не учитывается квалифицированный труд, который предполагает наличие начального профессионального образования. На начало 2014 г. в Оренбургской области его имеют: 24,1% от занятого населения и 27,0% - от безработных. Кроме того, в форме не учитывается, что на предприятиях, организациях и учреждениях есть определенные виды работ, которые не требуют профессионального образования, а лишь определенные навыки (24,2% от занятого населения и 35,5% от безработного).

Во-вторых, недостаточный масштаб охвата единиц наблюдения (организаций, предприятий и др.), что несколько искажает реальную ситуацию потребности в квалифицированных рабочих и специалистах и не позволяет делать адекватные выводы и принимать существенные решения. В целях обеспечения наиболее полного сбора информации необходимо органам исполнительной власти Оренбургской области, исполняющим настоящее постановление Правительства, расширить сотрудничество с институциональными единицами всех секторов экономики региона и усилить контроль над его выполнением.

В-третьих, при обработке данных результаты целесообразно группировать не только по уровню образования, но и по ВЭД, составляя комбинации

онную таблицу. Это позволит более явно увидеть, в какой отрасли хозяйства могут возникнуть проблемы «кадрового голода» в прогнозируемом периоде.

ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 2

По результатам анализа состояния трудового потенциала Оренбургской области, перспектив развития и механизмов регулирования регионального рынка труда можно сделать следующие выводы:

1. Тенденции ухудшения основных демографического параметров приводят к деформации процесса естественного воспроизводства и структуры трудовых ресурсов, что в последующем может привести к обострению экономической ситуации и создать препятствия для социально-экономического развития региона.

2. Анализ основных показателей рынка труда позволил выявить следующее:

- самую многочисленную группу безработных составляет молодежь, а наиболее высокий уровень безработицы наблюдается у безработных граждан со средним профессиональным образованием;
- существует многократный разрыв между числом зарегистрированных безработных и общим числом безработных;
- средний период поиска работы в 2014 г. составил 8,5 месяца, что свидетельствует о достаточно существенных потерях при использовании трудового потенциала региона;
- динамика показателей движения численности работников имеет негативный характер, численность уволенных почти в 1,2 раза выше, чем принятых работников;
- имеет место сильная дифференциация в темпах изменения среднегодовой численности занятого населения по отдельным видам экономической деятельности;
- высокий уровень напряженности рынка труда на отдельных территориях Оренбургской области в отраслевом, профессиональном, поло-

возрастном и других разрезах, которое способно спровоцировать региональный кадровый кризис в области к 2020 г.

3. На основе выполненных прогнозных расчетов обозначены перспективы развития трудового потенциала Оренбургской области на период до 2020 г., определены количественные и структурные демографические ограничения на рынке труда области, выявлены обусловленные ими риски для социально-экономического развития региона:

- увеличится демографическая нагрузка на каждого жителя области трудоспособного возраста;
- увеличатся бюджетные расходы на здравоохранение и социальную защиту населения;
- усилится «отток» специалистов на работу в соседние регионы с более высоким уровнем заработной платы;
- потребуются увеличение привлечения в регион трудовых мигрантов;
- ухудшатся качественные характеристики трудового потенциала региона;
- сохранится несоответствие профессионально-квалификационной структуры рабочей силы и предлагаемых рабочих мест, а также действующей системы профессионального образования потребностям рынка труда;
- усилится дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы;
- снизится инвестиционная привлекательность региона и т.д.

ГЛАВА 3. МЕТОДИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА (НА ПРИМЕРЕ ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ)

3.1. Методика разработки прогнозной модели сбалансированности регионального рынка труда

Анализ состояния трудовых ресурсов Оренбургской области показал, что разработка стратегии их эффективного воспроизводства и рационального использования становится в ряд приоритетных задач развития региона, без которых реализация стратегии 2020 становится невыполнимой. Несомненно, необходимо обратить внимание на разработку механизмов регулирования рынка труда с учетом региональных особенностей и потребностей, оптимизировать расходы и определить ожидаемый экономический эффект.

Учитывая проблемы, которые имеют место в Оренбуржье, нельзя говорить о полной эффективности реализации государственной политики занятости населения, несмотря на то, что ситуация на рынке труда области является достаточно стабильной и прогнозируемой. Необходимо совершенствование отдельных инструментов регулирования рынка труда области, в частности, изменить механизм прогнозирования и планирования потребностей в трудовых ресурсах. Решение данной задачи видится в разработке прогнозной модели сбалансированности рынка труда региона, целью которой является получение прогнозных данных о распределении на рынке труда потенциального спроса на рабочую силу и его потенциального предложения (рис. 3.1).

Прогнозная модель сбалансированности рынка труда – это система взаимосвязанных показателей потенциального спроса на рабочую силу и ее потенциального предложения на рынке труда, их состав и распределение по ВЭД, формам собственности организаций, уровню образования, профессиям и квалификациям рабочей силы, используемая для описания состояния, анализа функционирования и прогнозирования сбалансированности рынка труда региона.

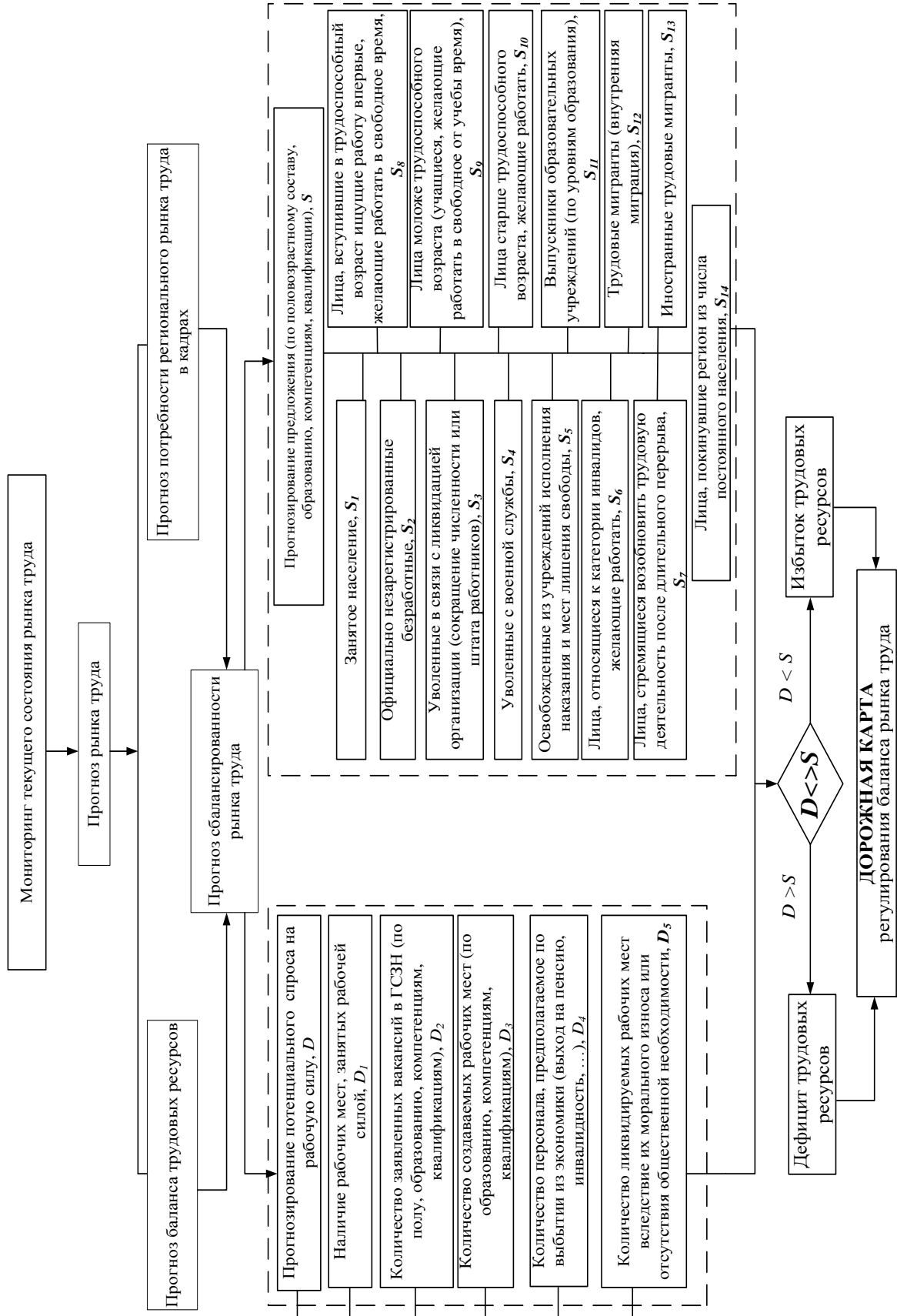


Рис. 3.1. Структурно-логическая схема построения прогнозной модели сбалансированности рынка труда

Прогнозная модель состоит из двух взаимосвязанных частей – прогноз потенциального предложения и прогноз потенциального спроса на рынке труда региона и отражает степень его сбалансированности на основе системы прогнозных показателей, характеризующих наличие рабочих мест в регионе по указанным признакам. Каждая часть баланса формируется самостоятельно на основе статистической информации, предоставляемой в министерство труда и занятости населения Оренбургской области.

Суть представленной модели – её всеобъемлющий характер. Она содержит информацию обо всех участниках рынка труда: юридических и физических лицах, позволяет определить четкую картину как негативных, так и позитивных факторов, влияющих на дисбаланс рынка труда.

Предлагаемая модель является средством оценки сбалансированности рынка труда и источником информации для органов государственной власти, исполнительной власти, муниципальной власти, использующих ее при разработке социально-экономической политики и оценке её эффективности. Она позволяет определять перспективные направления развития рынка труда с учетом стратегии развития Оренбургской области и развития отраслей экономики, учитывать новые виды занятости, категории работающих, показатели безработицы, формы миграции и другие факторы, оказывающие воздействие на функционирующие процессы.

Оценку сбалансированности спроса и предложения на рынке труда региона целесообразно производить ежегодно, чтобы иметь возможность оперативной корректировки действий, которые позволят оптимизировать ситуацию. Такую оценку можно получить только при детальной работе над балансом, исследуя состав трудовых ресурсов как с количественной, так и с качественной стороны, изучая их соответствие потребностям предприятий области. Для эффективной региональной политики занятости населения предлагается эту модель использовать для городских и сельских территорий в отдельности, из-за специфики функционирования этих рынков, а так же для со-

ставления межотраслевого, секторального, локального, профессионального прогнозного баланса рабочей силы.

Методика разработки и анализа прогнозной модели сбалансированности регионального рынка труда включает выполнение следующих действий.

1. Проектирование прогнозной модели сбалансированности рынка труда Оренбургской области.

Прогноз баланса потенциального предложения на рынке труда и потенциального спроса рабочей силы Оренбургской области разрабатывается в соответствии с целями Правительства Российской Федерации и Правительства Оренбургской области:

- а) оценка сбалансированности потенциального предложения на рынке труда и потенциального спроса на рабочую силу;
- б) выявление структурных пропорций предложения и спроса на рынке труда;
- в) выявление перспективных направлений развития рынка труда с учетом стратегий развития отдельных сфер и видов экономической деятельности;
- г) повышение эффективности регулирования процессов формирования и использования трудовых ресурсов, а также принятия управленческих решений.

Методика расчета прогноза баланса потенциального спроса и потенциального предложения рабочей силы на рынке труда основана на интеграции сведений из различных источников информации:

- а) данные отчетного баланса трудовых ресурсов;
- б) прогноза социально-экономического развития Оренбургской области на долгосрочную перспективу, очередной финансовый год и плановый 5-летний период;
- в) экспертные оценки о потребности регионального рынка труда в кадрах по видам экономической деятельности, формам собственности и профессиональном разрезе, вследствие происходящих структурных изменений в экономике;
- г) данные Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Оренбургской области, Управления Федеральной

миграционной службы по Оренбургской области, Управления Федеральной службы исполнения наказаний по Оренбургской области и органов исполнительной власти Оренбургской области, Военный комиссариат Оренбургской области по видам экономической деятельности, формам собственности, образованию и профессиональном разрезе.

II. Информационное обеспечение разработки прогноза баланса потенциального спроса рабочей силы и потенциального предложения на рынке труда Оренбургской области.

Первая часть прогнозной модели сбалансированности регионального рынка труда – прогноз потенциального спроса рынка труда включает показатели наличия, количества создаваемых и ликвидируемых рабочих мест в прогнозируемом периоде.

В целях составления прогноза для первой части источниками информации служат сведения, ежегодно предоставляемые в министерство труда и занятости населения Оренбургской области (данные за предыдущий, текущий год, прогнозируемый период в целом по рынку труда области, а так же для городских и сельских территорий в отдельности), органами исполнительной власти, полученных на основе непосредственного опроса работодателей, занятых производством товаров и услуг, финансовых учреждений (банков, страховых компаний, инвестиционных фондов и др.), бюджетных организаций, домашних хозяйств (некорпорированных предприятий) [10]:

- данные о среднегодовой численности занятых по форме собственности и виду экономической деятельности, уровню образования, профессии и квалификации;
- количество вакантных рабочих мест по форме собственности и виду экономической деятельности, уровню образования, профессии и квалификации;
- количество высвобождаемых рабочих мест по причинам естественного и механического выбытия из экономики (выход на пенсию, инвалидность, ми-

грация) по форме собственности и виду экономической деятельности, уровню образования, профессии и квалификации;

– количество создаваемых рабочих мест по форме собственности и виду экономической деятельности, уровню образования, профессии и квалификации;

– количество ликвидируемых рабочих мест, вследствие их морального износа или отсутствия общественной необходимости.

Вторая часть прогнозной модели сбалансированности регионального рынка труда – прогноз потенциального предложения рабочей силы характеризует распределение численности трудовых ресурсов на следующие категории: население занятое и не занятое в экономике.

Источниками информации для составления второй части баланса служат сведения, ежегодно предоставляемые в министерство труда и занятости населения Оренбургской области (данные за предыдущий, текущий год, прогнозируемый период в целом по рынку труда области, а так же для городских и сельских территорий в отдельности) органами исполнительной власти и территориальными органами федеральных органов исполнительной власти, включая следующие данные:

а) Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Оренбургской области:

– среднегодовая численность занятых в экономике по формам собственности и видам экономической деятельности;

– общая численность безработных по уровню образования (рассчитанная по методологии МОТ);

– численность уволенных в связи с ликвидацией организации по уровню образования, профессии и квалификации (сокращение численности или штата работников);

б) Министерство труда и занятости населения Оренбургской области:

– численность зарегистрированных безработных по уровню образования, профессии и квалификации, в том числе:

- численность инвалидов трудоспособного возраста, желающие работать по уровню образования, профессии и квалификации;
- численность лиц, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва по уровню образования, профессии и квалификации;
- численность лиц, вступивших в трудоспособный возраст, ищущих работу впервые, желающих работать в свободное от учебы время;
- численность лиц моложе трудоспособного возраста, желающих работать в свободное от учебы время;
- численность лиц старше трудоспособного возраста, желающих работать по уровню образования, профессии и квалификации;

в) Министерство образования Оренбургской области:

- численность выпускников по уровню образования, профессии и квалификации (учащихся, студентов, аспирантов, докторантов трудоспособного возраста, обучающихся с отрывом от производства);

г) Управление Федеральной службы исполнения наказаний:

- численность освобожденных из учреждений исполнения наказаний и мест лишения свободы по уровню образования, профессии и квалификации;

д) Управление Федеральной миграционной службы по Оренбургской области:

- численность трудовых мигрантов из числа граждан России по уровню образования, профессии и квалификации;
- численность иностранных трудовых мигрантов по уровню образования, профессии и квалификации;
- численность лиц, выбывших с территории области на постоянное место жительства или к месту работы из числа постоянного населения;

е) Военный комиссариат Оренбургской области:

- численность уволенных с военной службы.

III. Расчет показателя потенциального спроса рабочей силы.

Расчет показателей исчисляется в среднегодовом значении по показателям потенциального спроса рабочей силы с разделением:

- по видам экономической деятельности в соответствии с общероссийским классификатором видов экономической деятельности (ОКВЭД);
- формам собственности в соответствии с Общероссийским классификатором форм собственности (ОКФС);
- профессиям и квалификациям выполняется в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР);
- уровню образования в соответствии с классификацией, используемой Госкомстатом России.

Агрегированный показатель (D_I), характеризующий наличие занятых рабочих мест в экономике региона рассчитывается как сумма:

- рабочих мест для выполнения работы по найму за вознаграждение, а также рабочих мест приносящих доход не по найму (самостоятельно или с одним или несколькими партнерами), как с рабочими местами для привлечения, так и без привлечения наемных работников;
- рабочих мест без оплаты (помощники на семейном предприятии);
- рабочих мест, занятых работниками в воинских частях, следственных изоляторах, исправительных учреждениях по контрактам и вольнонаемных;
- рабочих мест, на которых занятые временно отсутствовали на работе из-за болезни, ежегодного отпуска или выходных дней, обучения, учебного отпуска, отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы по инициативе администрации, участия в забастовках, других подобных причин;
- рабочих мест, занятых в домашнем хозяйстве производством товаров и услуг для реализации, включая занятых в хозяйствах населения производством сельского, лесного хозяйства, охоты и рыболовства для реализации,

для которых эта работа являлась основной (независимо от количества отработанного времени);

– служители религиозных культов и др.

Исключаются домашние и личные услуги, оказываемые членами домашних хозяйств бесплатно, производство продукции и услуги, оказываемые добровольно на общественных началах для сельского, лесного хозяйства, охоты и рыболовства для собственного конечного использования.

Показатель заявленных вакансий (рабочих мест) в ГУСЗ (D_2) рассчитывается как сумма потребности в рабочей силе, заявленная учреждениями, организациями, предприятиями, корпорациями, квазикорпорациями, домашними хозяйствами и некорпорированными предприятиями.

Показатель (D_3), характеризующий количество высвобождаемых рабочих мест по причинам выхода на пенсию (женщин 50-54 года, мужчин 55-59 лет), инвалидности, миграции рассчитывается, как сумма рабочих мест высвобождаемых по обозначенным причинам учреждениями, организациями, предприятиями, корпорациями, квазикорпорациями, домашними хозяйствами и некорпорированными предприятиями.

Показатель (D_4), характеризующий количество создаваемых рабочих мест учреждениями, организациями, предприятиями, корпорациями, квазикорпорациями, домашними хозяйствами, некорпорированными предприятиями и создаваемых рабочих мест в рамках федеральных и областных программ.

Показатель (D_5), характеризует количество ликвидируемых рабочих мест, вследствие их морального износа или отсутствия общественной необходимости в учреждениях, организациях, предприятиях, корпорациях, квазикорпорациях, домашних хозяйствах и в некорпорированных предприятиях.

Формула расчета потенциального спроса рабочей силы можно записать в общем виде, поскольку факторы, влияющие на увеличение (уменьшение) спроса могут изменяться:

$$D = \sum_{i=1}^I D_i - \sum_{j=1}^J D_j, \quad (1)$$

где $D_{i,j}$ – показатели потенциального спроса (потребность рабочей силы);

I – факторы, влияющие на увеличение спроса, $i = \{1, \dots, n\}$;

J – факторы, влияющие на уменьшение спроса, $j = \{1, \dots, n\}$.

IV. Расчет показателя потенциального предложения на рынке труда.

Расчет показателей исчисляется в среднегодовом значении с разделением по видам экономической деятельности, формам собственности, профессиям и квалификациям, уровню образования распределяется в соответствии указанной информации п. III.

Показатель (S_I), характеризующий численность занятого населения, представляет сумму занятых:

- выполняющих работу по найму за вознаграждение, а также, приносящих доход не по найму самостоятельно или с одним или несколькими партнерами, как с привлеченными, так и без привлеченных наемных работников;

- выполняющих работу без оплаты в качестве помощников на семейном предприятии;

- в воинских частях, следственных изоляторах, исправительных учреждениях по контрактам и вольнонаемных;

- служители религиозных культов;

- работников временно отсутствовавших на работе из-за болезни, ежегодного отпуска или выходных дней, обучения, учебного отпуска, отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы по инициативе администрации, участия в забастовках, других подобных причин;

- в домашнем хозяйстве производством товаров и услуг для реализации, включая занятых в хозяйствах населения производством сельского, лесного хозяйства, охоты и рыболовства для реализации, для которых эта работа являлась основной (независимо от количества отработанного времени).

Исключаются домашние и личные услуги, оказываемые членами домашних хозяйств бесплатно, производство продукции и услуги, оказываемые добровольно на общественных началах для сельского, лесного хозяйства, охоты и рыболовства для собственного конечного использования.

Показатель (S_2), характеризующий численность официально незарегистрированных безработных, рассчитывается как разница между общей численности безработных и официально зарегистрированных.

Показатель (S_3), характеризующий численность уволенных, в связи с ликвидацией организации, по причине сокращения численности или штата работников.

Показатель (S_4), характеризующий численность лиц, уволенных с военной службы.

Показатель (S_5), характеризующий численность лиц, освобожденных из учреждений исполнения наказания и мест лишения свободы.

Показатель (S_6), характеризующий численность инвалидов трудоспособного возраста, желающих работать.

Показатель (S_7), характеризующий численность лиц, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва.

Показатель (S_8), характеризующий численность лиц, вступивших в трудоспособный возраст, ищущих работу впервые, желающих работать в свободное от учебы время.

Показатель (S_9), характеризующий численность лиц, моложе трудоспособного возраста, желающих работать в свободное от учебы время.

Показатель (S_{10}), характеризующий численность лица, старше трудоспособного возраста, желающие работать.

$S_3 + S_4 + S_5 + S_6 + S_7 + S_8 + S_9 + S_{10}$ – численность безработных, зарегистрированных в ГУСЗ.

Показатель (S_{11}), характеризующий совокупную численность выпускников начального (до 2013г., т. к. с 2013 года согласно новому закону «Об

образовании» система начального профессионального образования перейдет в структуру среднего профессионального образования), среднего, высшего профессионального образования как государственных, так и негосударственных учебных заведений, а также численность аспирантов и докторантов, обучающихся с отрывом от производства.

Показатель (S_{12}), характеризующий численность трудовых мигрантов из числа граждан России.

Показатель (S_{13}), характеризующий численность иностранной рабочей силы.

Показатель (S_{14}), характеризующий численность лиц, выбывших с территории области на постоянное место жительства или к месту работы из числа постоянного населения.

Расчётная формула потенциального предложения рынка труда можно записать в общем виде, поскольку факторы, влияющие на увеличение (уменьшение) предложения могут изменяться:

$$S = \sum S_l - \sum S_k, \quad (2)$$

где S_l – прогнозный показатель потенциального предложения рабочей силы;

L – факторы, влияющие на увеличение предложения, $l = \{1, \dots, n\}$;

K – факторы, влияющие на уменьшение предложения, $k = \{1, \dots, n\}$.

V. Проверка правильности полученных показателей, их взаимосвязи с балансом трудовых ресурсов и потребностями в кадрах рынка труда области.

Показатели этой модели взаимосвязаны с показателями баланса трудовых ресурсов и показателями потребности в кадрах рынка труда:

а) показатели первой части:

– показатель «наличие занятых рабочих мест» (D_1) должен быть равен показателю второй части баланса трудовых ресурсов «численность занятых в экономике»;

– суммарное значение показателей «количество заявленных вакансий в ГСЗН» (D_2), «Численность работников предпенсионного возраста (5 лет до пенсии), чел.» (D_3) и «количество создаваемых рабочих мест» (D_4) по уровню

образования должен соответствовать итоговому показателю потребности в подготовке квалифицированных рабочих и специалистов;

б) показатели второй части:

– суммарное значение показателей «численность занятого населения», «численность официально незарегистрированных безработных» и «численность безработных, зарегистрированных в ГУСЗ» должно соответствовать показателю первой части баланса трудовых ресурсов «численность трудовых ресурсов».

– значение показателя «численность занятого населения» по видам экономической деятельности должно соответствовать третьей части баланса трудовых ресурсов «Распределение занятых в экономике по разделам ОКВЭД».

– Численность занятых по видам экономической деятельности должна быть равна суммарной численности занятых по формам собственности и т. д.

VI. Оценка сбалансированности рынка труда.

Расчет показателей сбалансированности спроса на рабочую силу и предложения рынка труда основан на балансовом методе, который предполагает равенство и взаимосвязь его частей. При осуществлении оценки сбалансированности рынка труда необходимо сопоставить их значения (D и S).

Рынок труда считается сбалансированным, если итоговое значение прогнозного агрегированного показателя спроса на рабочую силу равен итоговому значению агрегированного показателя предложения рынка труда в прогнозном периоде:

$$D = S \quad (3)$$

Если итоговое значение прогнозного агрегированного показателя спроса на рабочую силу не равен итоговому значению агрегированного показателя предложения рынка труда в прогнозном периоде, то имеет место несбалансированность рынка труда в прогнозируемом периоде.

Уравнение (3) предлагается использовать для оценки баланса трудовых ресурсов. Результаты сравнения позволяют определить уровень сбалансиро-

ванности рынка труда, который отражает обеспеченность или недостаточную обеспеченность региона трудовыми ресурсами на краткосрочную, среднесрочную и долгосрочную перспективы: при $D < S$ имеет место избыток рабочей силы; $D > S$ – дефицит, $D = S$ – рынок труда сбалансирован.

VII. Определение степени сбалансированности рынка труда.

Степень обеспеченности рынка труда рабочими местами в целом на прогнозный период определяется при помощи коэффициента обеспеченности:

$$K_{обеспечD/t+n} = \frac{\sum_{i=1}^I D_{i/t+n} - \sum_{j=1}^J D_{j/t+n}}{\sum_{l=1}^L S_{l/t+n} - \sum_{k=1}^K S_{k/t+n}}. \quad (4)$$

Данный коэффициент показывает, какую долю составляет потенциальный спрос на рабочую силу от объема потенциального предложения рынка труда.

Показатель (5) показывает, на сколько процентов рынок труда будет не сбалансирован по спросу на рабочую силу или на сколько процентов рынок труда не обеспечен рабочими местами (в случае, если значение меньше 100%):

$$K_{сбаланс.D/t+n} = K_{обеспечD/t+n} - 100\% \quad (5)$$

Для расчета степени обеспеченности рынка труда рабочими местами городских или сельских территорий для отдельной отрасли, вида экономической деятельности, сектора экономики конкретными профессиями или квалификациями можно использовать расчет $K_{обеспеч. D}$:

$$K_{обеспеч.D/t+n} = \frac{D_{x/t+n}}{S_{x/t+n}} \times 100\%, \quad (6)$$

где $D_{x/t+n}$ – потенциальный спрос на рабочую силу конкретного города или сельской территорий, отдельной отрасли, сектора экономики и т.д. специалистами, профессиями или квалификациями;

$S_{x/t+n}$ – потенциальное предложение рабочей силы (специалистами, профессиями или квалификациями) конкретного города или сельской территорий, отдельной отрасли, сектора экономики и т. д. специалистами, профессиями или квалификациями.

Расчет показателя определяет какую долю составляет потенциальный спрос на рабочую силу конкретного города или сельской территорий, отдельной отрасли, вида экономической деятельности, сектора экономики и т. д. от потенциального предложения рынка труда (специалистами, профессиями или квалификациями).

В дополнение к этим показателям можно рассчитать коэффициенты обеспеченности и сбалансированности обратные показателям 5 и 6:

$$K_{обеспеч.S/t+n} = \frac{\sum_{l=1}^L S_{l/t+n} - \sum_{k=1}^K S_{k/t+n}}{\sum_{i=1}^I D_{i/t+n} - \sum_{j=1}^J D_{j/t+n}} . \quad (7)$$

Расчет показывает, какую долю составляет потенциальное предложение рынка труда от потенциального спроса на рабочую силу.

Показатель (8) показывает, на сколько процентов рынок труда будет сбалансирован/не сбалансирован по предложению рабочей силы или обеспечен рабочей силой:

$$K_{сбаланс.S/t+n} = K_{обеспеч.S/t+n} - 100\% . \quad (8)$$

Для определения доли потенциального предложения от потенциального спроса на рабочую силу городских или сельских территорий отдельной отрасли, вида экономической деятельности, сектора экономики и т. д. (специалистами, профессиями или квалификациями) рассчитывается показатель:

$$K_{сбаланс.S} = \frac{S_{x/t+n}}{D_{x/t+n}} \quad (9)$$

VIII. Анализ и интерпретация полученных данных.

При анализе динамики развития данного социально-экономического процесса целесообразно применить индексный метод. Специфика индексов

состоит в том, что они позволяют: во-первых, измерить изменение, произошедших во времени явлений и процессов; во-вторых, проанализировать это изменение.

Индивидуальный динамический индекс обеспеченности рынка труда (рабочими местами или рабочей силой) позволяет лучше понять текущее состояние и его развитие и может являться индикатором изменения ситуации на данном рынке по указанным проблемам.

$$i_{K_{обеспеч}} = \frac{K_{обеспеч_{S/D1}}}{K_{обеспеч_{S/D0}}}, \quad (10)$$

где K_1 – коэффициент обеспеченности в текущем периоде;
 K_2 – коэффициент обеспеченности в базисном периоде.

Данный индекс показывает, во сколько раз изменилась количественная характеристика изучаемого процесса (по спросу или предложению): если $i_K < 1$, то это указывает на снижение величины рассматриваемого показателя, при $i_K > 1$ – рост величины рассматриваемого показателя.

Если провести детальное изучение рынка труда на уровне сельских территорий (районов) области или на уровне отраслей экономики в разрезе профессий, то факторы, влияющие на дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы, определяются автоматически.

Индивидуальный индекс обеспеченности отражает не только изменение степени обеспеченности по предложению рынка труда или спросу на рабочую силу, но так же может служить индикатором оценки эффективности реализации федеральных и региональных программ содействия занятости населения.

IX. Разработка предложений по совершенствованию организационно-экономического механизма функционирования регионального рынка труда (способы, методы, инструменты, нормативно-правовая база и др.).

Результаты апробации прогнозной модели сбалансированности рынка труда представлены в приложении 10. Они показывают, что при данном состоянии рынка труда Оренбургская область является трудоизбыточным реги-

оном России, поскольку в период с 2015 – 2020 гг. рынок труда не будет в полной мере обеспечен рабочими местами.

В 2015 г. обеспеченность рынка труда рабочими местами составляет 85,5% (не сбалансирован на 14,5 %). Это свидетельствует о том, что 27,3 тыс. рабочих мест не хватит для обеспечения работой 17% безработных. Обеспеченность рынка труда рабочей силой составляет 117%. К 2020 г. ситуация изменится: обеспеченность рынка труда рабочими местами составит 90,5%. Такое значение показателя не способствует снятию социально-экономической напряженности на рынке труда, т.к. могут остаться без работы, практически 10% от числа безработных области (это около 5 тыс. чел.).

Используя прогнозную модель можно не только оценить сбалансированность рынка труда, но и выявить негативно влияющие на него факторы, приводящие к дисбалансу. Чтобы получить наиболее адекватную прогнозную модель сбалансированности необходимо соблюсти основные требования:

- региональный масштаб исследования;
- модель сбалансированности использовать для городских и сельских территорий в отдельности из-за специфики функционирования рынка труда;
- непосредственное обращение к работодателям;
- обследование наличия и структуры спроса на рабочую силу и предложения рынка труда;
- глубина прогнозирования должна соответствовать видам экономической деятельности;
- прогноз должен соответствовать классификации профессий, специальностей и квалификаций;
- периоды прогнозирования должны соответствовать периоду обучения по профессиям и квалификациям;
- содержание программы мониторинга (совокупность признаков, подлежащих регистрации) должна соответствовать целям исследования;

- мониторинг проводится ежегодно с целью корректировки показателей и возможно принимающих управленческих решений;
- итоговая сводная таблица должна содержать две части: потенциальный спрос на рабочую силу и потенциальное предложение рынка труда с распределением: на город и село; по видам экономической деятельности, уровню образования, профессии и квалификации.

Прогноз баланса потенциального спроса и потенциального предложения рынка труда используется для: оценки сбалансированности потенциального предложения на рынке труда и потенциального спроса на рабочую силу; определения структурных пропорций предложения и спроса на рынке труда; выявления перспективных направлений развития рынка труда с учетом стратегий развития отдельных сфер и отраслей экономики; повышения эффективности регулирования процессов формирования и использования трудовых ресурсов, а также принятия управленческих решений, в том числе при определении годовой квоты на привлечение и использование иностранной рабочей силы, и формирование контрольных цифр приема учреждениями образования.

Выводы, полученные при помощи прогнозной модели сбалансированности трудовых ресурсов региона, могут выступать в качестве обоснования необходимости согласования потребностей рынка труда и интересов различных отраслей на перспективу, формирующих занятость в регионе и обеспечить их эффективное взаимодействие в обеспечении эффективной политики занятости в регионе. Реальное управление занятостью в регионе должно базироваться, в первую очередь на оценке состояния трудовых ресурсов, распределения занятых по отраслям экономики, данных анализа состояния рынка труда, показателей занятости и безработицы, а также анализе компонентов рынка труда и мониторинге программ занятости.

Данная модель является основанием для разработки дорожной карты по регулированию рынка труда, региональной политики занятости населения (заказа приоритетных направлений подготовки для учреждений профессио-

нального образования, отслеживать численность лиц вступающих в трудоспособный возраст и выходящих из него, привлечение иностранной трудовой миграции, содействие безработным гражданам в переезде в другую местность для трудоустройства по направлению органов СЗН и т.д.).

3.2. Разработка организационных мер по содействию занятости населения региона на основе дорожного картирования

Как было отмечено в 1 главе нашего исследования, в последние годы в нашей стране в сфере государственного управления получил широкое распространение метод дорожных карт, представляющих собой долгосрочный план, увязывающий краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные цели с учетом возможностей новых передовых технологий. Важное место в рамках построения дорожной карты отводится прогнозам развития и разработке путей их реализации.

Картирование процессов (road-mapping – дорожное картирование) представляет собой определение и графическое представление пошаговых действий по реализации управленческих решений. Суть дорожной карты регулирования рынка труда заключается в том, что она помогает сконцентрировать внимание на его долгосрочном развитии, являясь основой для стратегического планирования, позволяет дифференцированно определить потребности конкретного рынка труда, проследить результативность каждого ключевого решения при достижении поставленных целей федеральных и областных программ по содействию занятости населения, позволяет определить не только вероятные сценарии, но и потенциальную рентабельность, т. е. выбрать оптимальные пути развития с точки зрения экономической эффективности [28, 160, 161].

Применительно к регулированию регионального рынка труда дорожная карта выступает инструментом, при помощи которого синхронизируются процессы, происходящие в разных сферах – социальной, демографической, финансовой, правовой, экономической; выявляются критические звенья, в

которых сочетаются разноуровневые проблемы в сфере занятости и рынка труда; выстраиваются взаимоувязанные цепочки решений, принимаемых на разных уровнях региональной власти; интегрируются результаты реализации различных планов и программ региональной политики содействия занятости населения. Технология разработки дорожной карты детально описывается в литературе по стратегическому менеджменту, ее суть применительно к предмету нашего исследования, сводится к следующим действиям.

На предварительном этапе построения дорожной карты проводится мониторинг текущего состояния рынка труда, разработка прогнозов по его развитию, выявляются тенденции, условия развития и факторы, оказывающие влияние на сам рынок труда и социально-экономическое развитие региона – это позволит увидеть, какая тенденция наметится в будущих периодах, указывая на проблемные, а возможно и критические точки в состоянии трудового потенциала региона и рынка труда.

Далее определяются участники разработки дорожной карты и ответственный орган исполнительной власти, вырабатываются основные условия и меры, которые должны соблюдаться при реализации дорожной карты, выбираются методы контроля, формируется общее видение решения проблем, устанавливаются горизонты планирования и границы дорожной карты.

На втором этапе формулируются критические требования к системе управления и их индикаторы, конкретизируются важные области, их программы и критические цели развития, определяются альтернативные решения, траектории их развития во времени, предоставляются рекомендации по выбору альтернатив.

На третьем этапе разрабатывается дорожная карта регулирования рынка труда. Процесс разработки и составления данного документа не носит строго регламентированного характера, скорее зависит от специфики поставленной задачи в каждом отдельном случае, но она должна содержать ряд элементов:

- временную ось;

- факторы (критически важные области) в рамках направления, которые в настоящий момент можно охарактеризовать как слабые стороны;
- начальная точка (их может быть несколько);
- графические обозначения – блоки (задачи, результаты, проекты, программы и т.п.), которые могут находиться как на границе, обозначенного периода времени, так и за его пределами;
- связки, соединяющие блоки – действия, которые необходимо совершить, чтобы обеспечить переход к следующему блоку. Для большей наглядности можно выделить некоторые из них, которые являются наиболее важными;
- конечная точка (их может быть несколько);
- факторы (результативные) – ключевые цели, которые должны быть достигнуты в ходе реализации дорожной карты.

На последнем этапе проводится обсуждение разработанной дорожной карты с теми, кто будет вовлечен в ее разработку и реализацию (рис. 3.2).

Результаты и выводы, представленные в диссертационной работе, дают основания говорить о том, что на рынке труда Оренбуржья главными проблемами, которые наблюдаются на протяжении последних пятнадцати лет и, которые могут негативно повлиять на дальнейшее его развитие, являются:

- несбалансированность спроса и предложения рабочей силы на рынке труда области;
- несоответствие структуры потребностей и выпуска специалистов профессиональных образовательных учреждений;
- идет непрерывное сокращение численности трудоспособного населения, которое обуславливает необходимость оптимизировать внешние миграционные потоки в соответствии с потребностями социально-экономического и демографического развития области.

Министерством труда и занятости населения ведется активная работа для решения этих и других проблем. Бесспорно, это дает положительные

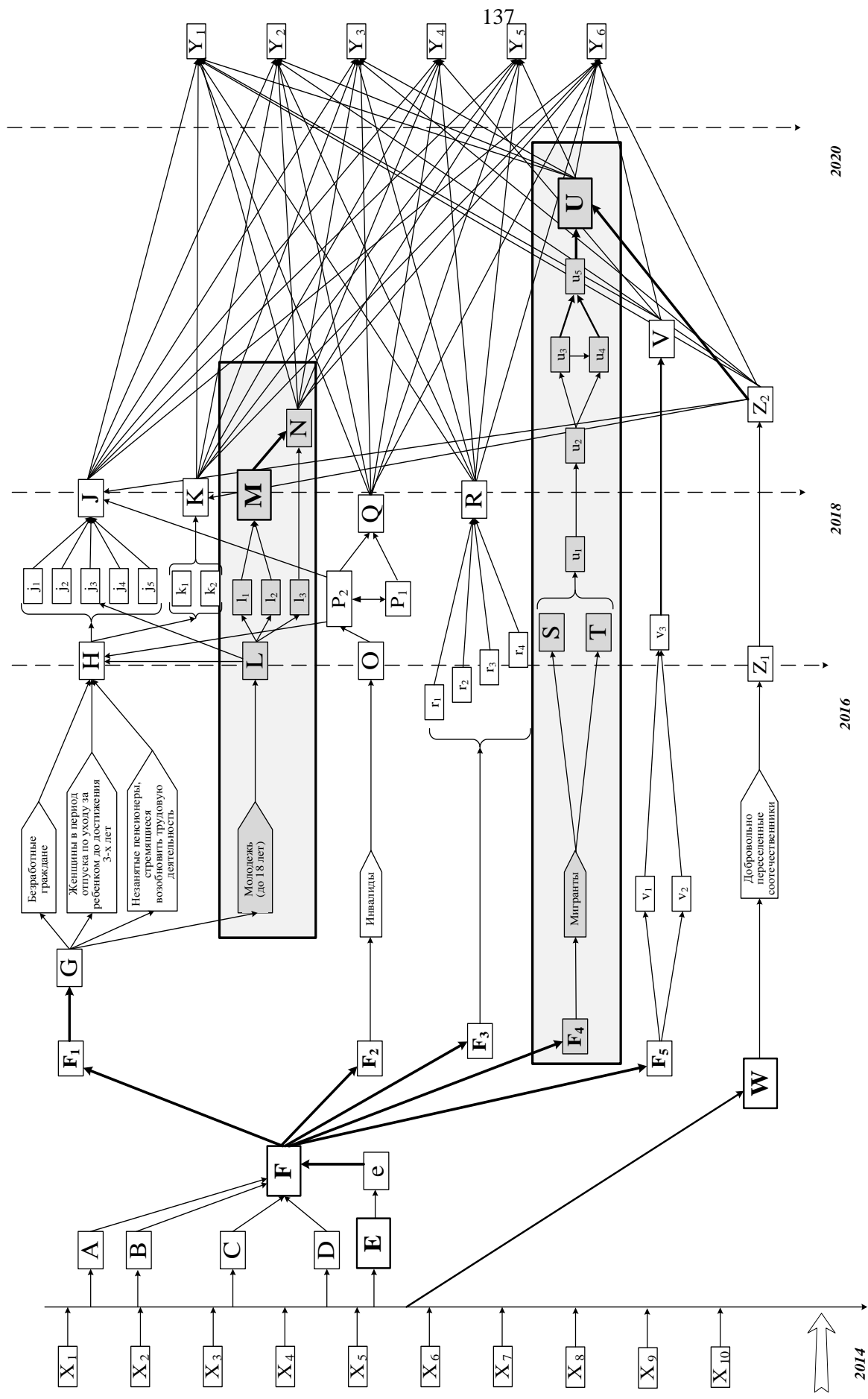


Рис. 3.2. Дорожная карта регулирования рынка труда Оренбургской области 2014 – 2020 гг.

результаты, но все они, в основном, направлены на работу с населением от 18 лет. Однако как было выявлено в ходе анализа регионального рынка труда (глава 2), сегодня в регионе остро стоит проблема занятости молодежи. Прогноз экономического развития Оренбургской области на ближайшие годы предполагает, что наметившаяся экономическая стабилизация, а также продолжающаяся структурная перестройка экономики неизбежно приведут к увеличению количества рабочих мест, что скажется на изменении в профессионально-квалификационной структуре рабочей силы. Проблема несоответствия может и дальше иметь место, поэтому все более актуальным становится проведение такой государственной политики в сфере занятости, которая бы способствовала формированию и развитию человеческих ресурсов, кадрового потенциала и отвечала перспективным потребностям экономики.

Очевидно, что проблемы занятости молодежи, во-первых, связаны с проблемами образования и приобретения ими тех или иных компетенций (профессии), точнее их несоответствия с потребностями рынка труда. Это несоответствие выражается в большом разрыве между образовательными стандартами высших и средних профессиональных учреждений и профессиями, востребованными на рынке труда. Решение этой проблемы сейчас ведется в направлении разработки нового перечня профессий, требований к ним и соответствия процессов обучения требованиям стандартов профессий. Во-вторых, серьезной проблемой является низкая информированность молодежи о структуре профессий и содержании деятельности по ним. Особо важно в этом ключе сделать акцент на раннюю профориентацию молодежи. Обозначенную проблему необходимо решать гораздо раньше, прежде чем выпускники школ встанут перед дилеммой – куда пойти учиться и с какой профессиональной деятельностью в будущем хотят связать свою жизнь.

Решением данной проблемы может стать *создание профориентационного учебного центра для школьников* – далее Центр.

Предлагаемый Центр будет объединять школы, лицеи и гимназии, с одной стороны, и вузы, муниципальные и промышленные предприятия с

другой. Целями Центра являются: привлечение учащихся средних и старших классов к профессиям различного профиля; предоставление возможности школьникам получить профессионально-технические навыки; осуществление поддержки в выборе будущей профессии через развитие сотрудничества общеобразовательных с общепрофессиональными учреждениями, экономическими службами посредством совместных действий в области профессиональной ориентации (рис. 3.3).

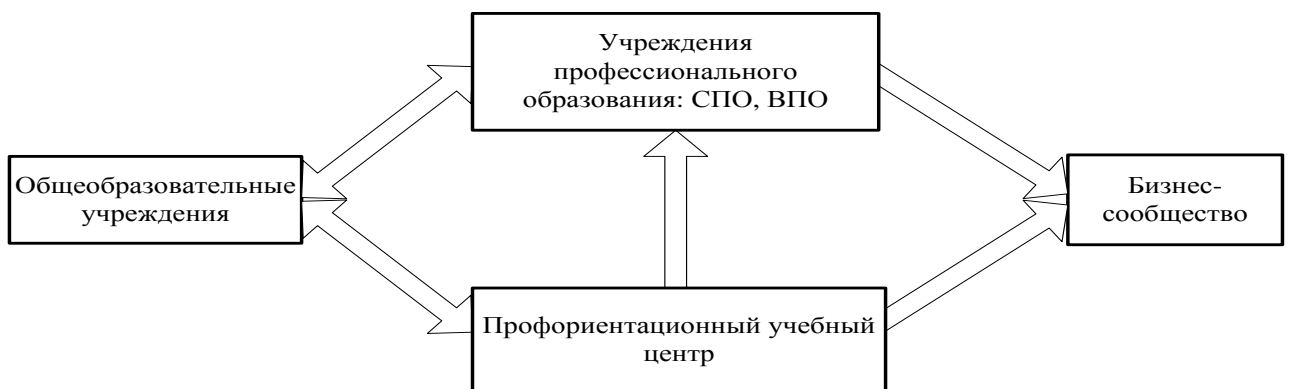


Рис. 3.3. Субъекты ранней профориентационной деятельности в регионе

Курсы должны включать как теоретическую подготовку и знакомство с профессией, так и практические занятия и навыки. К обучению предпочтительно привлекать преподавателей учреждений профессионального образования, мастеров профессий с предприятий, которые дают основы профессионального мастерства. Таким образом, помимо основного общего образования ученики смогут параллельно получить основы рабочей профессии и принять решения о направлении и форме получения профессионального образования, так как занятия должны быть дополнением к школьным урокам. По окончании предлагаемых курсов выпускникам нужно выдавать свидетельства о получении той или иной профессии, а возможно с присвоением разряда. Получение аттестата с правом сразу после школы пойти трудиться позволит учащимся школ быстрее и точнее определиться в выборе профессии, формы обучения и дальнейшего построения карьеры. В Центре должны концентрироваться профессии, связанные с пищевой и легкой промышленностью, об-

работкой материалов, медициной, педагогикой, строительством, сельским хозяйством и сервисом, поскольку в Оренбургской области данные виды трудовой деятельности всегда востребованы на рынке труда.

Предлагаемые меры позволят сориентировать школьников в пространстве профессий, в которых нуждается региональная экономика, добиться эффективных результатов в системе кадрового обеспечения области, а так же в будущем снизить долю не трудоустроившихся выпускников профессионального образования. Реализация данного предложения положительно повлияет на формирование, распределение и использование рабочей силы, что положительно отразится на сбалансированности спроса и предложения на рынке труда области, следовательно, на экономическом развитии региона в целом.

В разработанной, в ходе проведенного исследования, дорожной карте, которая будет представлена ниже, в позициях (L, l_1, l_2, l_3, M, N) показано участие Центра в формировании будущего трудового потенциала на стратегические периоды развития регионального рынка труда (рис. 3.2).

Для решения третьей проблемы в области разработана подпрограмма по привлечению иностранных работников в соответствии с потребностями экономики области. Основными мероприятиями являются [2]:

- информирование работодателей по вопросам привлечения иностранных работников;
- использование дифференцированного подхода к привлечению и использованию иностранных работников к трудовой деятельности на территории области.

Как видим, мероприятия, заложенные в подпрограмму, направлены только на информирование, привлечение и использование трудовых мигрантов с целью удовлетворения потребности экономики области теми или иными кадрами, но не указано, какими конкретными действиями можно этого достичь. В подпрограмме, срок реализации которой 2014 – 2020 гг., обозначены задачи: создание эффективного механизма привлечения и использования иностранных работников; снижение численности иностранных работни-

ков, незаконно осуществляющих трудовую деятельность на территории области.

Чтобы привлечь квалифицированных и высококвалифицированных иностранных мигрантов, необходимы комфортные условия для участников отношений. Представляется необходимым не только развитие системы предоставления услуг по трудоустройству трудовых мигрантов, создание условий для овладения языком, профессионального обучения и повышения квалификации трудовых мигрантов, но и оказание содействия в жилищном обустройстве и социальной поддержке (предоставление медицинских услуг) и т.д. Регионы, привлекая иностранных мигрантов, разных уровней квалификации, для обеспечения потребности экономики, должны понимать, что при разработке миграционной политики одной из её важнейших задач должна быть жилищная миграционная политика.

В основном в Оренбургскую область приезжают иностранные мигранты низкоквалифицированные, с одной стороны это позволяет заполнить рабочие места, не пользующиеся спросом у местного населения. С другой – это углубление теневой сферы экономики. Непроработанность миграционной политики области не позволяет в нынешних условиях рассматривать этот ресурс как дополнительную возможность улучшения состояния трудового потенциала региона. Сегодня область нуждается в высококвалифицированных кадрах, так как на предприятиях создаются высокопроизводительные рабочие места. Данные обстоятельства требуют комплексного решения проблемы использования иностранной рабочей силы. Чтобы привлечь иностранную рабочую силу высокого качества необходимо создать комфортные условия для этой категории населения. Трудовые мигранты сталкиваются с огромной проблемой при поиске жилья, которое необходимо найти в короткий срок и с наименьшими затратами. В лучшем случае они арендуют жилье в частном секторе, но, как правило, занимают непригодные для постоянного проживания помещения (на стройках, в подвалах, заброшенных дачах). Такие условия, конечно же, не могут способствовать притоку высококвалифициро-

ванных кадров из дальнего и ближнего зарубежья. Поэтому жилье – это мощный фактор, который позволит привлечь дополнительные квалифицированные трудовые ресурсы и обусловит их быструю адаптацию, а так же будет способствовать дальнейшему закреплению на месте данной категории населения.

Решение обозначенной проблемы видится в *разработке и создании миграционного территориального поселения* – Центра.

Главная цель миграционного территориального поселения – регулировать миграцию. Задача центра – помочь иностранцам быстрее адаптироваться, оформить необходимые документы, обучиться рабочим профессиям, востребованным в регионе и найти работу, получить медицинскую помощь. Решение этих задач позволит условия жизни трудовых мигрантов сделать более комфортными и одновременно – более подконтрольными местным властям.

В миграционном территориальном поселении – Центре должны быть предусмотрены такие объекты как:

- учебный центр, в программе которого профессиональная подготовка мигрантов, обучение иностранных граждан русскому языку, консультации по разъяснению требований российского миграционного и трудового законодательства и ответственности за их нарушение;

- административный корпус – для представителей государственных структур и общественных организаций стран дальнего и ближнего зарубежья;

- комплекс зданий, общежитий для проживания, как одиноких, так и семейных иностранных граждан;

- медицинский пункт – для повседневного медицинского обслуживания иностранных граждан;

- пункт-приемник;

- столовая, магазины, спортивно-оздоровительная площадка и др.

Мигрант может поселиться в этом центре только при условии, что у него есть приглашение на работу от конкретного работодателя, заключившего с

городскими властями договор на предоставление для нанимаемого им работника жилья. Таким образом, создание на территории области Миграционного территориального комплекса обеспечит Правительству России и Оренбургской области в соответствии с государственной миграционной политикой в перспективе решать социальные проблемы иностранных граждан, а возможно и переселенцев, въезжающих на работу в Россию и в Оренбургскую область.

Роль жилья в развитии миграционных процессов органами власти пока остается недооцененной. Первый опыт в этом направлении в некоторых регионах уже делается, например, в Санкт-Петербурге («доходные дома»), Калужской области (общежития). Таким образом, представляется, что жилищная миграционная политика должна стать обязательной и составлять одну из важнейших составляющих государственной миграционной политики.

В разработанной дорожной карте обозначены мероприятия (S, T, $u_1 - u_5$) по созданию миграционного территориального поселения – Центра (U), который позволит создать комфортные условия для участников отношений (рис. 3.2).

Предложенные действия предлагаем к рассмотрению при разработке эффективного механизма по привлечению и использованию иностранных работников. Реализация такого Центра позволит:

- повысить миграционную привлекательность Оренбургской области для научных работников, высококвалифицированных специалистов, востребованных экономикой;
- повысить уровень удовлетворенности потребности экономики области в иностранных работниках;
- устранить дефицит квалифицированных кадров;
- повысить эффективность регионального контроля над трудовой деятельностью иностранных работников;
- снизить численность иностранных работников, незаконно осуществляющих трудовую деятельность на территории области;

– обеспечить миграционный прирост, в частности, рост трудоспособного населения.

Получение квалифицированной помощи, возможность законной обусловленности своего пребывания и трудовой деятельности в регионе позволят так же решить проблему нелегальной миграции, которая имеет место в области.

Изучив содержание Государственной программы и реализуемые в области подпрограммы и их мероприятия, разработана дорожная карта по регулированию рынка труда на период 2014 – 2020 гг. (рис. 3.2) [2]. В ней не только отражены программы и мероприятия, разработанные ГБУ ЦЗН Оренбургской области, но и предлагаемые проекты (М, U), которые позволят решить вышеуказанные проблемы.

Дорожная карта разработана в соответствии с методикой, представленной в диссертационной работе.

I. Входные – X-факторы – критически важные области в рамках направления, которые в настоящий момент можно охарактеризовать как слабые стороны и угрозы развития регионального рынка труда Оренбургской области:

X₁ – сокращение доли экономически активного населения;

X₂ – сокращение рабочих мест;

X₃ – существенный разрыв между уровнем общей и зарегистрированной безработицы;

X₄ – высокий уровень безработицы среди молодежи;

X₅ – проблема неформальной безработицы и неполной занятости;

X₆ – несоответствие между спросом и предложением рабочей силы;

X₇ – не высокий уровень реальной заработной платы;

X₈ – отрицательный миграционный прирост;

X₉ – низкий уровень обеспечения здоровых и безопасных условий труда;

X₁₀ – недостаточность и несовершенство нормативно-правовых актов, регламентирующих планово-прогнозную деятельность, затрагивающих процесс

внедрения стратегического менеджмента в практику регионального и территориального управления.

II. Результирующие – Y-факторы – ключевые цели, которые должны быть достигнуты в ходе реализации дорожной карты:

Y₁ – достижение социального эффекта;

Y₂ – удовлетворение потребности общества;

Y₃ – достижение сбалансированности регионального рынка труда;

Y₄ – повышение качества жизни местного сообщества;

Y₅ – стратегически ориентированная правовая регламентация планово-прогнозной деятельности регионального менеджмента;

Y₆ – рост производительности труда и создание высокопроизводительных рабочих мест.

III. Промежуточные результаты – блоки А... Z – цели, достигаемые к определенному моменту времени на горизонте картирования:

А – официальный сайт министерства государственной службы занятости Оренбургской области, сопровождающий процесс реализации федеральных и региональных программ;

В – структурированная по вопросам областного значения нормативно-правовая база регионального и муниципального управления;

С – система регионального менеджмента, результативно ориентированная на достижение стратегических приоритетов;

Д – юридически грамотное местное сообщество в области возможностей активного участия населения в реализации федеральных и областных программ, реализуемых на территории Оренбургской области;

Е – создание областного форсайт-центра;

е – комплексное исследование рынков, прогнозирование потенциального спроса и потенциального предложения рабочей силы используя форсайт-технологии [77, с.52];

F – государственная программа «Содействие занятости населения Оренбургской области в 2014-2020 гг.»;

F₁ – подпрограмма I «Реализация политики занятости населения Оренбургской области в 2014–2020 годах»;

F₂ – подпрограмма II «Дополнительные мероприятия по содействию занятости инвалидов в Оренбургской области в 2014–2015 годах»;

F₃ – подпрограмма III «Улучшение условий и охраны труда в Оренбургской области в 2014–2020 годах»;

F₄ – подпрограмма IV «Привлечение и использование иностранных работников для обеспечения потребности экономики Оренбургской области в кадрах в 2014–2020 годах»;

F₅ – подпрограмма V «Развитие социального партнерства в Оренбургской области в 2014–2020 годах»;

W – Государственная программа по оказанию содействия добровольному переселению в Оренбургскую область соотечественников, проживающих за рубежом, на 2014–2016 годы;

G – информирование о положении на рынке труда в Оренбургской области;

H – проведение массовых мероприятий: день открытых дверей; день профориентации; день выпускника; ярмарка вакансий и учебных рабочих мест;

J – содействие трудоустройству ищущих работу и безработных граждан на вакантные рабочие места:

*j*₁ – организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест;

*j*₂ – организация проведения оплачиваемых общественных работ;

*j*₃ – организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 23 лет, имеющих среднее и высшее профессиональное образование и ищущих работу впервые;

j_4 – содействие безработным гражданам в переезде и безработным гражданам и членам их семей в переселении в другую местность для трудоустройства по направлению ГБУ ЦЗН;

j_5 – содействие гражданам в поиске подходящей работы, работодателям – в подборе необходимых кадров;

К – содействие самозанятости населения;

k_1 – организация профессионального обучения и дополнительного профессионального образования безработных граждан профессиям предпринимательской направленности;

k_2 – организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования;

L – синергия участников рынка труда и образовательных учреждений по проблемам профориентации, стажировок, трудоустройства в рамках программы по содействию занятости населения Оренбургской области на 2014 – 2020 гг.;

l_1 – профориентационные площадки для учащихся общеобразовательных школ;

l_2 – бюджетные средства для разработки и реализации проекта «Профориентационный учебный центр»;

l_3 – комплекс мероприятий по стимулированию экономических служб трудоустраивающих выпускников СПО, ВПО;

M – проект «Профориентационный учебный центр» ;

N – содействие занятости молодежи Оренбургской области;

O – заключение договоров с работодателями различных форм собственности о совместной деятельности по оборудованию (оснащению) рабочих мест для трудоустройства незанятых инвалидов;

P_1 – возмещение работодателям затрат на приобретение специального оборудования для оснащения рабочего места для инвалида;

P_2 – трудоустройства инвалидов на оборудованные (оснащенные) рабочие места;

Q – проведение мониторинга закрепляемости инвалидов на оборудованных (оснащенных) рабочих местах;

R – внедрение механизмов управления профессиональными рисками в системе управления охраной труда в организациях:

r_1 – осуществление мероприятий по снижению профессионального риска застрахованных по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

r_2 – проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;

r_3 – непрерывная подготовка работников по охране труда на основе современных технологий обучения;

r_4 – совершенствование социального партнерства в области охраны труда;

S – мероприятия по привлечению высококвалифицированных иностранных кадров;

T – мероприятия по содействию высококвалифицированным иностранным кадрам;

u_1 – определение потребности в жилье работающих и въезжающих иностранных трудовых мигрантов;

u_2 – площадка (-и) под застройку жилого комплекса для иностранных мигрантов;

u_3 – инвестиционная (-ые) площадка (-и) под жилого комплекса для иностранных мигрантов;

u_4 – привлечение потенциальных инвесторов и застройщиков;

u_5 – конкурс проектных решений по строительству объектов жилой и социальной инфраструктуры и оценки эффективности;

U – проект «Миграционный территориальный центр»;

v_1 – развитие коллективно-договорных отношений;

v_2 – работа Оренбургской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

v_3 – содействие урегулированию коллективных трудовых споров;

V – осуществление регионального контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства, ведомственного контроля в сфере трудовых отношений, контроля за исполнением обязательств коллективных договоров и соглашений;

Z_1 – организация сопровождения соотечественников;

Z_2 – оказание содействия соотечественникам в жилищном обустройстве.

IV. Отрезки, соединяющие блоки, - действия, которые (в общем приближении) необходимо совершить, чтобы обеспечить переход.

Жирными линиями показаны те отрезки, где предполагается реализация относительно обособленного и знакового проекта:

XA – оптимизация существующего официального сайта министерства труда и занятости населения с учетом разработанной областной целевой программы по содействию занятости населения Оренбургской области;

XB – ревизия имеющейся нормативно-правовой базы, ее переориентация на привязку к осуществлению полномочий органов исполнительной власти в области содействия занятости населения, разработка недостающих с учетом разработанной программы;

XD – расширить информационное пространство, усилить информационно- пропагандистскую политику населения об основных положениях нормативно-правовых актах, регламентирующих осуществление государственных услуг;

XE – совершенствование методов сбора, анализа и прогнозирования (используя эффективную методику прогнозирования и стратегирования – форсайт-технологии);

Ee – прогноз с помощью форсайт-технологий;

eF – реализация государственной программы «Содействие занятости населения Оренбургской области в 2014 – 2020 гг»;

XW – информирование местного населения, соотечественников, проживающих за рубежом, о реализации государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Оренбургскую область соотечественников, проживающих за рубежом, на 2014 - 2016 годы;

FF₁ – разработка областной целевой подпрограммы «Реализация политики занятости населения Оренбургской области в 2014–2020 годах»;

F₁G – расширение возможности доступа граждан к внутрорегиональной и межрегиональной базам данных вакансий; информирование об основных факторах, характеризующих состояние рынка труда (показателях безработицы, востребованных профессиях, возможностях трудоустройства);

GH, GL – информирование населения области о предоставляемых службой занятости государственных услугах в сфере занятости; повышение уровня информированности граждан о возможности трудоустройства; расширение возможности трудоустройства граждан;

HJ (Hj₁, Hj₂, Hj₃, Hj₄, Hj₅) – создание условий для скорейшего трудоустройства;

NK – социальная адаптация и психологическая поддержка безработных граждан на рынке труда;

Nk₁, Nk₂ – развитие предпринимательской инициативы среди безработных граждан;

k₁K, – оказание консультационных услуг, тестирование безработных граждан, желающих заняться предпринимательской деятельностью; организация профессионального обучения и дополнительного профессионального образования безработных граждан профессиям предпринимательской направленности;

k₂K – содействие самозанятости безработных граждан, включая оказание гражданам, признанным в установленном порядке безработными, и гражданам, признанным в установленном порядке безработными и прошед-

шим профессиональное обучение или получившим дополнительное профессиональное образование по направлению ГБУ ЦЗН, единовременной финансовой помощи при их государственной регистрации в качестве юридического лица, индивидуального предпринимателя либо крестьянского (фермерского) хозяйства, а также единовременной финансовой помощи на подготовку документов для соответствующей государственной регистрации;

GL – снижение уровня безработицы в молодежной среде путем усовершенствования механизма взаимодействия участников рынка труда и образовательных учреждений;

LN, Lj₃ – проведение массовых мероприятий: день открытых дверей; день профориентации; день выпускника; ярмарка вакансий и учебных рабочих мест; организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время;

Ll₁ – развитие сотрудничества общеобразовательных с общепрофессиональными учреждениями, экономическими службами для совместных действий в области профессиональной ориентации учащихся старших классов, с целью из привлечения к профессиям различного профиля;

Ll₂ – выделение бюджетных средств на реализацию проекта «Профориентационный учебный центр»;

l₁M, l₂M – организация профориентационного учебного центра (-ов);

Ll₃ – разработка комплекса мероприятий по стимулированию экономических служб трудоустраивающих выпускников профессиональных образовательных учреждений:

– рассмотреть возможность введения на региональном уровне систему налоговых льгот для работодателей, принимающих на работу выпускников профессиональных образовательных учреждений;

– разработка механизма, регулирующего трудоустройство выпускников профессиональных образовательных учреждений через временное трудоустройство, стажировки, что позволит повысить конкурентоспособность на рынке труда, способствует закреплению их на рабочие места;

– разработка и реализация проекта «Создание рабочих мест для выпускников профессиональных образовательных учреждений» в рамках подпрограммы «Содействие занятости населения Оренбургской области в 2014 – 2020 гг.»:

– анализ спроса и предложения на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионе;

– прогнозирование требуемого количества необходимых компетенций для развития региональной экономики;

– формирование заказа приоритетных направлений подготовки для учреждений профессионального образования

– разработать законопроект «О квотировании рабочих мест для выпускников профессиональных образовательных учреждений»;

I_3N, MN – синергия институтов рынка труда и других компетентных служб с целью достижения заявленных результатизирующих факторов;

F_2O – изучение возможности оснащения оборудованием на предприятиях рабочих мест для трудоустройства незанятых инвалидов, с целью создания инвалидам равных с другими гражданами возможностей для реализации своих трудовых прав;

OP_1 – оказание информационно-методической помощи работодателям по вопросам трудоустройства незанятых инвалидов на оборудованные (оснащенные) рабочие места

F_2P_2 – информирование инвалидов о возможности трудоустройства на оборудованные (оснащенные) рабочие места;

P_2H, P_2J – проведение массовых мероприятий: день открытых дверей; день профориентации; ярмарка вакансий и учебных рабочих мест; содействие трудоустройству инвалидов, ищущих работу на вакантные рабочие места;

P_1Q, P_2Q – проведение мониторинга закрепляемости инвалидов на оборудованных (оснащенных) рабочих местах;

F₃R – организация и проведение анализа состояния условий и охраны труда на предприятиях;

– совершенствование механизмов управления профессиональными рисками в системе управления охраной труда в организациях;

– информационное обеспечение и пропаганда в области охраны труда:

- проведение ежегодной рекламной кампании в городских округах и муниципальных районах области под девизом «За достойный труд»;

- организация проведения Недель охраны труда и социального партнерства, Дней охраны труда в городских округах и муниципальных районах области. Изучение, обобщение и распространение опыта работы в сфере улучшения условий и охраны труда;

- обеспечение актуализированной нормативно-правовой базой и обновление наглядных пособий в консультационных пунктах по охране труда и социальному партнерству ГБУ ЦЗН;

- организация выпуска ежеквартального бюллетеня «Условия и охрана труда в Оренбургской области»;

- издание ежегодного областного справочника «Охрана труда в Оренбургской области»;

- систематическое освещение в средствах массовой информации вопросов охраны труда и опыта по созданию здоровых и безопасных условий труда, пропаганда охраны труда в городских округах и муниципальных районах области;

r₁R – совершенствование нормативно-правовой базы в сфере охраны труда:

- разработка нормативных правовых актов (по мере необходимости), обеспечивающих реализацию основных направлений государственной политики в области охраны труда;

- актуализация нормативно-правовой базы для осуществления экспертизы условий труда и организации работы по охране труда (приобретение программного обеспечения);

- содействие в обеспечении нормативными правовыми актами по охране труда всех заинтересованных субъектов;

- оказание методической и организационной помощи службам охраны труда организаций области, разъяснение принятых нормативных правовых актов по охране труда;

r_2R – осуществление единой государственной политики в управлении охраной труда и определение приоритетных направлений в данной сфере:

- координация работы ГБУ ЦЗН, организаций всех форм собственности по вопросам охраны труда;

- проведение ежеквартальных семинаров-совещаний по вопросам охраны труда;

- организационно-методическое обеспечение работы областной межведомственной комиссии по охране труда, координация работы городских (районных) межведомственных комиссий по охране труда;

- организация и проведение ежегодной региональной выставки «Безопасность и охрана труда» и научно-практической конференции, посвященных Всемирному дню охраны труда;

- разработка нормативных документов по охране труда в научно-исследовательских институтах;

- взаимодействие с учреждениями высшего и среднего профессионального образования в формировании знаний в сфере охраны труда у студентов технических специальностей;

- ведение реестра организаций, выпускающих и реализующих средства индивидуальной защиты на территории области;

- обеспечение осуществления ГБУ ЦЗН полномочий в сфере охраны труда и трудовых отношений;

r_3R – обеспечение функционирования системы обучения, инструктажа и проверки знаний правил, норм и инструкций по охране труда, пожарной безопасности, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим, организации производственного контроля условий труда работников, включая руководителей и специалистов:

- обеспечение деятельности ежеквартальных семинаров-совещаний по охране труда, организация работы выездных курсов по охране труда;
- совершенствование деятельности организаций, оказывающих услуги в сфере охраны труда на территории области;

r_4 – подготовка предложений в части касающейся охраны труда в проект соглашения между Правительством, профсоюзами и работодателями Оренбургской области о взаимодействии в сфере социально-трудовых отношений и социальной защиты населения и контроль за ходом выполнения мероприятий по охране труда, включенных в коллективные договоры:

- методическое и организационное обеспечение подготовки территориальных трехсторонних, отраслевых соглашений, коллективных договоров, планов мероприятий по охране труда в городских округах и муниципальных районах области;
- проведение не реже одного раза в год областных и городских (районных) совещаний-семинаров по охране труда с уполномоченными (доверенными) лицами профессиональных союзов, уполномоченными работниками иных представительных органов, председателями комитетов (комиссий) по охране труда организаций;

F_4S – информирование работодателей по вопросам привлечения иностранных работников;

F_4T – использование дифференцированного подхода к привлечению и использованию иностранных работников к трудовой деятельности на территории области;

Su_1 – создание условий для увеличения численности высококвалифицированных иностранных специалистов:

- совершенствовать механизм миграционной политики на территории Оренбургской области;

- выявить и проанализировать проблемы, связанные с иностранными мигрантами;

- определить причины нелегальной миграции и д.р.;

Tu_1 – совершенствование механизма миграционной политики на территории Оренбургской области;

u_1u_2 – поиск земельных участков под жилые и социально необходимые застройки, обоснование их выбора:

- разработка предложений по созданию миграционного (ых) территориального (ых) комплекса (ов) на территории Оренбургской области;

- рассчитать экономическую эффективность миграционного (ых) территориального (ых) комплекса (ов) и трудовой иностранной миграции;

- формирование и повышение инвестиционной привлекательности Оренбургской области;

u_2u_3 u_2u_4 – синергия участия органов исполнительной власти в привлечении инвесторов и застройщиков для реализации намеченных приоритетов;

u_3u_5 , u_4u_5 – определение проекта по строительству объектов жилой и социальной инфраструктуры и оценки эффективности;

u_5R – реализация проекта «Миграционный территориальный комплекс»;

F_5v_1 – развитие коллективно-договорных отношений;

F_5v_2 – повышение эффективности работы Оренбургской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

v_1v_3 , v_2v_3 – осуществление регионального контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства, ведомственного контроля в сфере трудовых отношений, контроля за исполнением обязательств коллективных договоров и соглашений;

v_3V – обеспечение социальной стабильности в области;

WZ₁ – информирование через СМИ, посредством издания памяток, буклетов и других информационных материалов; расширение возможности доступа переселенцев к областному банку вакансий; формирование, обновление и размещение информационно-справочных материалов о реализации Программы, возможностях трудоустройства и профессионального обучения на информационном портале автоматической информационной системы «Соотечественники» в сети Интернет; разработка программного обеспечения по учету соотечественников, переселяющихся на постоянное место жительства в Оренбургскую область;

– организация сопровождения соотечественников, в том числе:

- встреча соотечественников и их сопровождение до места первичного размещения (гостиница, съемная квартира);

- проведение встреч с прибывшими в отчетном месяце участниками Программы и членами их семей по разъяснению положений Программы, оформлению правового статуса и другим вопросам;

– правовое обеспечение реализации Программы, в том числе:

- принятие нормативных правовых актов, необходимых для реализации мероприятий Программы;

- проведение контрольных мероприятий по обеспечению государственных гарантий в области содействия добровольному переселению соотечественников;

Z₁Z₂ – оказание мер социальной поддержки соотечественникам, в том числе выплата единовременной материальной помощи соотечественникам, включая предоставление медицинских услуг до получения РВП;

– разработка комплекса мероприятий, направленных на оказание социальной поддержки, содействие в жилищном обустройстве и обеспечение занятости участников программы и членов их семей, на социально-культурную адаптацию переселенцев, а также информационную поддержку процесса добровольного переселения;

Z₂J – направление соотечественников на профессиональное обучение и получение дополнительного профессионального образования до признания их безработными и содействие в трудоустройстве;

Z₂K – оказание содействия в сфере занятости, в том числе:

- содействие соотечественникам в поиске подходящей работы;
- предоставление соотечественникам консультационных услуг по организации предпринимательской деятельности;

Z₂U – оказание содействия соотечественникам в жилищном обустройстве», в том числе:

- содействие в подборе вариантов временного жилищного размещения (гостиница, аренда жилья у физических лиц);
- информационное содействие в приобретении постоянного жилья, в том числе с использованием ипотечного кредитования;

JY, KY, NY, RY, UY, VY, Z₂Y– синергия участия органов исполнительной власти и других институтов рынка труда по реализации государственных и областных целевых программ, подпрограмм и проектов на территории Оренбургской области в 2014 – 2020 гг..

V. Регистрация знаковых программ, мероприятий

Таблица 2.15

Основные программы и мероприятия, реализуемые в период 2014-2020 гг.

Наименование показателя	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2018 г.	2020 г.
1. Государственная программа «Содействие занятости населения Оренбургской области в 2014-2020 гг.»	есть	есть	есть	есть	есть
2. Подпрограмма I «Реализация политики занятости населения Оренбургской области в 2014–2020 г.»	есть	есть	есть	есть	есть
3. Проект «Профориентационный учебный центр»	нет	нет	есть	есть	есть
4. Подпрограмма II «Дополнительные мероприятия по содействию занятости инвалидов в Оренбургской области в 2014–2015 годах»	есть	есть	нет	нет	нет
5. Подпрограмма III «Улучшение условий и охраны труда в Оренбургской области в 2014–2020 годах»	есть	есть	есть	есть	есть
6. Подпрограмма IV «Привлечение и использование иностранных работников для обеспечения потребности	есть	есть	есть	есть	есть

экономики Оренбургской области в кадрах в 2014–2020 годах»					
7. Проект «Миграционный территориальный центр»	нет	нет	есть	есть	есть
8. Подпрограмма V «Развитие социального партнерства в Оренбургской области в 2014–2020 годах»	есть	есть	есть	есть	есть
9. Государственная программа по оказанию содействия добровольному переселению в Оренбургскую область соотечественников, проживающих за рубежом, на 2014–2016 годы	есть	есть	нет	нет	нет

VI. Особенности карты – учитывая возможность переноса механизма госпрограмм на региональный уровень управления в 2014 – 2020 гг., в карте **блок F** представляет собой собственно комплексную программу по развитию регионального рынка труда, являясь в рамках предложенной схемы своеобразной точкой бифуркации, когда накопленные тактические изменения на отрезке 2014 – 2015, ..., 2020 годов дадут возможность разработки и запуска стратегически ориентированных подпрограмм и проектов, которые в том числе позволят к 2021 году достичь желаемого состояния по блокам.

Таким образом, дорожная карта предоставляет наглядную картину регулирования рынка труда, где отражены траектории развития, синхронизация и в тоже время автономность планов и программ, реализующихся на исследуемом рынке, позволяет выявить критические звенья, в которых сочетаются разноуровневые проблемы; выстраиваются цепочки решений; интегрируются результаты. Она разрешает и обеспечивает применение дифференцированного подхода в регулировании, а так же позволяет проследить эволюцию каждого ключевого решения при достижении поставленных целей федеральных и областных программ по содействию занятости населения.

Решение проблем нехватки рабочих мест в области видится в расширении мер активной политики на рынке труда, заключающейся в перераспределении средств с организации общественных работ и создания временных рабочих мест на создание новых высокотехнологичных рабочих мест; осуществление поддержки существующих рабочих мест в основных населенных пунктах области; развитие нестандартных форм занятости

населения; разработке территориальных схем, планов, прогнозов по развитию рынка труда; разработке прогноза потребности регионального рынка труда в кадрах по уровню образования (согласно классификации) и по видам экономической деятельности (по профессиям); разработке прогноза баланса трудовых ресурсов на плановый 5-й период.

ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 3

1. Предложена методика разработки прогнозной модели регулирования сбалансированности регионального рынка труда на основе балансового метода, которая отражает характер распределения трудовых ресурсов по формам собственности и видам экономической деятельности организаций. Данная методика включает инструментарий разработки системы показателей сбалансированности регионального рынка труда, методы их расчета и верификации, что позволяет оценить степень сбалансированности рынка труда конкретного региона, определить уровень дисбаланса в состоянии регионального трудового потенциала и направления его развития, а так же дать оценку эффективности реализации федеральных и региональных программ содействия занятости населения. Результаты апробации прогнозной модели сбалансированности рынка труда показывают, что в период с 2015 – 2020 гг. Оренбургская область останется трудоизбыточным регионом России при неблагоприятных демографических тенденциях.

2. Разработаны научно-практические рекомендации по совершенствованию инструментария государственного регулирования регионального рынка труда на основе дорожного картирования, позволяющего сформировать комплекс взаимосвязанных мер и процессов регулирования, согласованных с политикой РФ в области занятости населения и ориентированных на достижение сбалансированности регионального рынка труда.

3. В целях совершенствования региональной политики в области занятости населения предложены дополнительные меры по организации ранней профессиональной ориентации молодежи до 18 лет, а также меры по привлечению, обустройству, профориентации и социализации иностранных трудовых мигрантов.

Предложенные методические и практические рекомендации по регулированию рынка труда Оренбургской области позволят повысить эффективность проводимой региональной политики в сфере занятости населения.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В свете принятой в Росс стратегии социально-экономического развития до 2020 года важнейшей задачей региональных органов власти становится эффективное регулирование рынка труда на основе прогнозирования состояния трудового потенциала региона, стратегического планирования, разработки и реализации мероприятий по содействию занятости населения в долгосрочной перспективе.

Решение данной проблемы требует переосмысления ключевых положений экономики труда, раскрывающих сущность трудового потенциала региона как объекта управления, особенности функционирования регионального рынка труда в условиях стратегического управления, реализуемого в настоящее время на уровне федерального правительства и региональных органов власти, а также разработки методических и практических рекомендаций по совершенствованию государственного регулирования регионального рынка труда на основе прогнозирования процессов формирования, использования и развития трудового потенциала региона.

В соответствии с поставленной целью и задачами в диссертационном исследовании получен ряд теоретических и практических результатов, основные из которых заключаются в нижеследующем.

1. В результате анализа теоретико-методологических подходов к определению сущности и содержания понятия «трудо­вой потенциал» установлено, что в большинстве научных работ под трудовым потенциалом понимается его ресурсная составляющая, т.е. имеющаяся в наличии рабочая сила. Хотя некоторые авторы подразумевают под трудовым потенциалом источник будущей рабочей силы, данный подход пока не получил развития в контексте социально-экономического развития регионов и регулирования региональных рынков труда. Показано, что как объект регулирования регионального рынка труда трудовой потенциал региона представляет собой обобщающую характеристику реальной, резервной и перспективной трудовой возможности

населения региона участвовать в общественном производстве в условиях непрерывно развивающихся запросов региональной экономики. В таком смысле трудовой потенциал региона следует рассматривать в трех состояниях: активный трудовой потенциал региона (реальные трудовые ресурсы), включающий все занятое население, в том числе, трудовых мигрантов; резервный трудовой потенциал (резервная часть трудовых ресурсов) – безработные и граждане, которые в ближайшей перспективе могут выйти на рынок труда; перспективный трудовой потенциал (стратегический ресурс) – будущие поколения работников региона, которые выйдут на рынок труда в перспективе 5, 10 и более лет. Данный подход позволяет рассматривать воспроизводство рабочей силы региона с точки зрения реализации стратегии социально-экономического развития как региона, так и страны в целом.

2. Теоретически обосновано, что рынок труда регулируется двумя взаимозависимыми механизмами: рыночным и государственным, при этом важнейшим элементом рыночного механизма является деловая активность предприятий региона, а также меры государственной политики в области занятости населения, находящиеся под влиянием условий и факторов формирования, использования и развития трудового потенциала региона. Данный вывод позволяет рассматривать региональный рынок труда как территориально обособленную, сложную, открытую и динамичную социально-экономическую систему, функционирование которой обеспечивается рыночными и внерыночными механизмами регулирования спроса и предложения рабочей силы, определяемых, с одной стороны, отраслевой структурой экономики региона и деловой активностью хозяйствующих субъектов, а с другой – профессионально-квалификационными, демографическими и социальными особенностями регионального трудового потенциала. В развитие данного положения разработана классификация элементов механизма функционирования регионального рынка труда, включающая основные объекты регулирования – спрос и предложение рабочей силы, характер конкуренции и образования цены на рабочую силу; региональные условия и факторы, влияю-

щие на состояние объектов рынка труда; функции и формы воздействия субъектов рынка труда на его объекты.

3. Выявлены особенности современной государственной политики содействия занятости населения, заключающиеся в расширении и качественном изменении функций регулирования регионального рынка труда при ориентации деятельности органов региональной власти на удовлетворение трудовых потребностей как наемных работников, так и предприятий-работодателей с учетом текущих и долгосрочных интересов социально-экономического развития региона.

5. Разработана модель государственного регулирования регионального рынка труда на основе расширенной структуры функций государственного регулирования, к которым отнесены: адаптационная, стабилизационная, интеграционная, нормативно-правовая, стимулирующая, координационная, информационная и прогностическая функции, а также функция стратегического планирования. Реализация данных функций предполагает использование современных инструментов прогнозирования, стратегического анализа и дорожного картирования при разработке мер содействия занятости населения региональными органами государственного управления.

6. Разработана модель прогнозирования состояния трудового потенциала региона и функционирования регионального рынка труда, позволяющая сфокусировать внимание на ключевых тенденциях и проблемах реализации региональной политики содействия занятости населения, а также построить возможные сценарии развития ситуаций с учетом изменений в соответствующих региональных программах.

7. По результатам анализа состояния трудового потенциала Оренбургской области, перспектив развития и механизмов регулирования регионального рынка труда сделаны следующие выводы:

- Тенденции ухудшения основных демографического параметров приводят к деформации процесса естественного воспроизводства и структуры трудовых ресурсов, что в последующем может привести к обострению экономи-

ческой ситуации и создать препятствия для социально-экономического развития региона.

- Анализ основных показателей рынка труда позволил выявить следующее:
 - самую многочисленную группу безработных составляет молодежь, а наиболее высокий уровень безработицы наблюдается у безработных граждан со средним профессиональным образованием;
 - существует многократный разрыв между числом зарегистрированных безработных и общим числом безработных;
 - средний период поиска работы в 2014 г. составил 8,5 месяца, что свидетельствует о достаточно существенных потерях при использовании трудового потенциала региона;
 - динамика показателей движения численности работников имеет негативный характер, численность уволенных почти в 1,2 раза выше, чем принятых работников;
 - имеет место сильная дифференциация в темпах изменения среднегодовой численности занятого населения по отдельным видам экономической деятельности;
 - высокий уровень напряженности рынка труда на отдельных территориях Оренбургской области в отраслевом, профессиональном, половозрастном и других разрезах, которое способно спровоцировать региональный кадровый кризис в области к 2020 г.

8. На основе выполненных прогнозных расчетов обозначены перспективы развития трудового потенциала Оренбургской области на период до 2020 г., определены количественные и структурные демографические ограничения на рынке труда области, выявлены обусловленные ими риски для социально-экономического развития региона:

- увеличится демографическая нагрузка на каждого жителя области трудоспособного возраста;
- увеличатся бюджетные расходы на здравоохранение и социальную защиту населения;

- усилится «отток» специалистов на работу в соседние регионы с более высоким уровнем заработной платы;
- потребуется увеличение привлечения в регион трудовых мигрантов;
- ухудшатся качественные характеристики трудового потенциала региона;
- сохранится несоответствие профессионально-квалификационной структуры рабочей силы и предлагаемых рабочих мест, а также действующей системы профессионального образования потребностям рынка труда;
- усилится дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы;
- снизится инвестиционная привлекательность региона и т.д.

9. Предложена методика разработки прогнозной модели регулирования сбалансированности регионального рынка труда на основе балансового метода, которая отражает характер распределения трудовых ресурсов по формам собственности и видам экономической деятельности организаций. Данная методика включает инструментарий разработки системы показателей сбалансированности регионального рынка труда, методы их расчета и верификации, что позволяет оценить степень сбалансированности рынка труда конкретного региона, определить уровень дисбаланса в состоянии регионального трудового потенциала и направления его развития, а так же дать оценку эффективности реализации федеральных и региональных программ содействия занятости населения. Результаты апробации прогнозной модели сбалансированности рынка труда показывают, что в период с 2015 – 2020 гг. Оренбургская область останется трудоизбыточным регионом России при неблагоприятных демографических тенденциях.

10. Разработаны научно-практические рекомендации по совершенствованию инструментария государственного регулирования регионального рынка труда на основе дорожного картирования, позволяющего сформировать комплекс взаимосвязанных мер и процессов регулирования, согласованных с политикой РФ в области занятости населения и ориентированных на достижение сбалансированности регионального рынка труда.

11. В целях совершенствования региональной политики в области занятости населения предложены дополнительные меры по организации ранней профессиональной ориентации молодежи до 18 лет, а также меры по привлечению, обустройству, профориентации и социализации иностранных трудовых мигрантов.

Предложенные методические и практические рекомендации по регулированию рынка труда Оренбургской области позволят повысить эффективность проводимой региональной политики в сфере занятости населения.

Перспективы дальнейшей разработки темы диссертационного исследования включают такие аспекты, как:

- изучение долгосрочных тенденций и проблем в формировании и развитии трудового потенциала на уровне федеральных округов и других областей РФ;
- анализ рыночных и государственных механизмов регулирования спроса и предложения на региональных и территориальных рынках труда;
- формирование методик оценки эффективности региональной политики занятости, проводимой региональными органами государственного и муниципального управления и другие.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативно-правовые акты

1. Государственная программа Российской Федерации «Содействие занятости населения»: постановление Правительства РФ № 298 от 15 апреля 2014 г. [Электр. ресурс]. URL: <http://programs.gov.ru/Portal/programs/passport/7>
2. Государственная программа «Содействие занятости населения Оренбургской области в 2014 – 2020 годах»: постановление правительства Оренбургской области от 14.10.2013 г. № 836-пп [Электр. ресурс]. URL: <http://xn--80ajgxbo.xn--p1ai/prog/program.html>
3. Государственная программа по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом: указ Президента РФ от 14.09.2012 г. № 1289 [Электр. ресурс]. URL: <http://base.garant.ru/70227698/>
4. Государственная программа по оказанию содействия добровольному переселению в Оренбургскую область соотечественников, проживающих за рубежом, на 2014–2016 годы: постановление Правительства Оренбургской Области от 25.07.2014 г. № 538-пп [Электр. ресурс]. URL: <http://www.orenzan.pf/prog/program.html>
5. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года: распоряжение Правительства Российской Федерации № 1662-р от 17 ноября 2008 г. [Электр. ресурс]. URL: <http://www.protown.ru/information/doc/7272.html>
6. О государственном прогнозировании и программах социально-экономического развития Российской Федерации: Федеральный закон от 20.07.1995, №115-ФЗ (с изм. от 09.07.1999) [Электр. ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_7264/
7. О долгосрочной государственной экономической политике: указ Президента РФ от 07.05.2012 г. № 596 [Электр. ресурс]. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=129343>.

8. О занятости населения в Российской Федерации: Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 09.03.2016). [Электр. ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/

9. О разработке областной целевой программы содействия занятости населения Оренбургской области на 2012 – 2014 годы: распоряжение Губернатора Оренбургской области от 03.06.2011 г. №198-р [Электр. ресурс]. URL: <http://www.xn--80ajgxcbo.xn--p1ai/prog/program.html>

10. О разработке прогноза баланса трудовых ресурсов: постановление Правительства РФ от 3 июня 2011 г. № 440 (ред. от 10.07.2014 г.) [Электр. ресурс]. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=165589>

11. О разработке прогноза потребности рынка труда в кадрах: постановление Правительства Оренбургской области от 10.09.2013 г. № 752-п [Электр. ресурс]. – URL: <http://www.regionz.ru/index.php?ds=2385862>

12. О разработке прогноза баланса трудовых ресурсов: постановление Правительства Оренбургской области от 30.12.2011 № 1323-п [Электр. ресурс]. URL: <http://www.regionz.ru/index.php?ds=1523346>

13. О стратегическом планировании в Российской Федерации: Федеральный закон от 28 июня 2014 г. № 172-ФЗ [Электр. ресурс]. URL: <http://base.garant.ru/70684666/#ixzz42lw6B8CK>

14. Областная целевая программа по стабилизации ситуации на рынке труда Оренбургской области на 2011 год: постановление Правительства Оренбургской области от 30.12.2010 № 955-пп [Электр. ресурс]. URL: <http://www.orenzan.pf/prog/program/397--2011-.html>

15. Областная целевая программа по стабилизации ситуации на рынке труда Оренбургской области на 2009 год: постановление Правительства Оренбургской области от 16.03.2009 г. № 82-п [Электр. ресурс]. URL: <http://www.orenburg-gov.ru/Info/Economics/governmentPrograms/>

16. Областная целевая программа содействия занятости населения Оренбургской области на 2012 – 2014 годы: постановление Правительства Оренбургской области от 14.09.2011 г. № 884-пп [Электр. ресурс]. URL: <http://www.xn--80ajgxcbo.xn--p1ai/prog/program.html>

17. Стратегия развития Оренбургской области до 2020 года и на период до 2030 года: постановление Правительства Оренбургской области от 20 августа 2010 года № 551-пп «» [Электр. ресурс]. URL: <http://base.garant.ru/27566297/>

18. Стратегия социально-экономического развития Оренбургской области до 2020 года и на период до 2030 года [Электр. ресурс]. Оренбург: Правительство Оренбургской области, 2011. URL: <http://www.orenburg.gov.ru/magnoliaPublic/regportal/strateg.html>

19. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001, № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) [Электр. ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_34683/

Научная и учебная литература

20. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: учебник для вузов. М.: ЮНИТИ, 2000. 407 с.

21. Алонкина Л.И. Государственное регулирование занятости населения // Вестник Московского ун-та МВД РФ. 2007. № 6. С. 141-144.

22. Ананских А.А. Сущность рынка труда, эволюция понятия «рынок труда» // Вестник Мичуринского государственного аграрного университета. 2013. № 5. С. 88-91.

23. Аржиновский И.В. Маркетинг регионов: учеб. пособие. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. 135 с.

24. Ахметзиганова Э.Р. Рынок труда и мобильность рабочей силы в переходной экономике: дис. ... канд. экон. наук : 08.00.01. М., 1999. 183 с.

25. Байков Е.А. Внедрение инновационных технологий дорожного картирования в практику стратегического управления предприятиями // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. 2014. № 4 (199). С. 91-99.

26. Баркова В.В. Место рынка труда как сети в системе определений и концепций рынка труда // Экономические науки. 2008. № 46. С. 185-187.

27. Баторова Е.М. Регулирование регионального рынка труда как социально-экономической подсистемы региона: дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05. Улан-Удэ, 2006. 137 с.

28. Белоусов Д.Р., Сухарева И.О., Фролов А.С. Метод «картирования технологий» в поисковых прогнозах // Форсайт. 2012. № 2 (Т 6). С. 6-16.
29. Бравичева О.С. Статистическое исследование безработицы в регионе: по материалам Оренбургской области: автореферат дис. канд. экон. наук. Оренбург, 2006. 22 с.
30. Булаев Н. Требуется профессионал [Текст] / Н. Булаев // Национальный прогноз. 2011. № 21. С. 4.
31. Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: учеб. пособие. М.: Инфра-М, 2009. 192 с.
32. Былков В.Г. Экономические факторы управления системой регионального рынка труда. Иркутск: Изд-во ИГЭА, 2006. 237 с.
33. Варламова Т.П., Васильева Н.А., Неганова Л.М. и др. Большая экономическая энциклопедия. М.: ЭКСМО, 2008. 816 с.
34. Вишнякова В.А. Механизм регулирования занятости населения в условиях модернизации российской экономики // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2011. т№ 6 (94). С. 143-148.
35. Гаджиева А.И. Особенности современной методологии стратегического регулирования и проектирования регионального развития // Региональные проблемы преобразования экономики. 2010. №1. [Электр. ресурс]. URL: <http://www.rppe.ru/wp-content/uploads/2011/05/gadzhieva-ai.pdf>
36. Галустов В.У. Совершенствование стратегического планирования социально-экономического развития муниципального образования // Молодой ученый. 2014. №3. С. 388-392.
37. Гальперина С.А. Трудовой потенциал: эволюция понятия в контексте современных тенденций развития экономики // Экономика и управление. 2007. № 2. С. 43-46.
38. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Жихарева О.Б. Движение рабочих мест: что говорит российская статистика: препринты. Высшая школа экономики. Серия WP3 «Проблемы рынка труда». 2014. № 2.
39. Гладкий Ю.Н. Экономическая и социальная география зарубежных стран: учебник для вузов. М.: Дрофа, 2008. 319 с.

40. Горбачева Г.П., Мясникова В.М. Анализ состояния рынка труда Оренбургской области // Интеллект. Инновации. Инвестиции. Оренбург, 2012. № 1. С. 21-28.

41. Горбачева Г.П. Вероятностный прогноз трудового потенциала Оренбургской области к 2025 году // Современная экономика: проблемы и решения. Воронеж, 2014. № 7 (55). С. 141-149.

42. Горбачева Г.П., Мясникова В.М. Влияние демографического кризиса на состояние рынка труда Оренбургской области // Интеллект. Инновации. Инвестиции. Оренбург, 2010. № 3. С. 24-31.

43. Горбачева Г.П. Оценка спроса и предложения на рынке труда Оренбургской области // Вестник СГЭУ. Самара, 2014. №8 (118). С. 122-130.

44. Горбачева Г.П. Рыночный механизм регулирования рынка труда: теоретический аспект // Перспективы науки. Тамбов, 2013. № 9(48). С. 120-125.

45. Горбачева Г.П. Сущность рынка труда через призму механизма функционирования // Научная дискуссия: вопросы экономики и управления: материалы I междунар. заочной науч.-практ. конференции; Часть I; Москва, 3 мая 2012 г. М.: Междунар. центр науки и образования, 2012. С. 42-46.

46. Горбачева Г.П. Экономические факторы, влияющие на формирование и функционирование регионального рынка труда // Новый университет. Серия «Экономика и право». Йошкар-Ола, 2012. № 10 (20). С. 24-34.

47. Громыко В.А. Эффективность механизмов государственного регулирования регионального рынка труда // Корпоративное управление и инновационное развитие Севера. Вестник научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. [Электр. ресурс]. 2012. № 2. С. 2. URL: <http://www.koet.syktso.ru/vestnik/2012/2012-2/4/4.html>

48. Грицай С.Е. Институционально-экономическая структура и тенденция развития рынка труда в условиях транзитивной экономики: автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.01. Ростов н/Д., 2003. 16 с.

49. Гуськова И.В. Трансформация регионального рынка труда в условиях экономического кризиса: дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05. М., 2010. 356 с.

50. Гутман Г.В., Мироедов А.А., Федин С.В. Управление региональной экономикой / под ред. Г.В. Гутмана. М.: Финансы и статистика, 2002. 175 с.

51. Довгая Е.Г. Факторы формирования и управление региональным рынком труда: на примере Пензенской области: дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05. М., 2003. 248 с.

52. Евченко А.В., Кузьбожев Э.Н. Прогнозирование и программирование социального развития региона в переходной экономике: ресурсный подход / Под научн. ред. д-ра экон. наук, проф. Э.Н. Кузьбожева. Курск: Изд-во РОСИ, 2000. 214 с.

53. Егоров В.Д. Методологические аспекты изучения трудового потенциала населения. М. : Экон-Информ, 2002. 101 с.

54. Еремичева О.Ю. Рынок труда: его роль и особенности функционирования в современной экономике России: дис. ... канд. экон. наук : 08.00.01. Самара, 2008. 176 с.

55. Ефимова Е.А. Регулирование рынка труда в субъектах Российской Федерации // Проблемы современной экономики. 2010. № 4 (36). С. 92-102.

56. Жулина Е.Г. Экономика труда. М.: Эксмо, 2010. 208 с.

57. Зайцева И.В., Попова М.В., Ворохобина Я.В. Развитие понятия «трудовой потенциал» как социально-экономической категории // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2013. №49. URL: <http://www.uecs.ru>.

58. Заусаев В.К., Дубинина Е.В., Зайцев К.Н. Политика занятости в моногородах. М.: Московский общественный научный фонд. Сер. «Научные доклады: независимый экономический анализ», № 213. 2010. 256 стр.

59. Заяц О.В. Занятость населения и ее регулирование: учеб. Пособие. Владивосток: ТИДОТ ДВГУ, 2003. 153 с.

60. Зинюхина Н.А. Исследование спроса и предложения на рабочую силу в соответствии с приоритетами развития региона (на примере Оренбургской области) // Вестник Оренбургского государственного университета. 2010. № 13 (119). С. 37-41.
61. Игнатъева Е.А. Взаимодействие механизмов рыночного и государственного регулирования регионального рынка труда как экономической системы: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. Саратов, 2004. 198 с.
62. Из основных направлений социально-экономической политики Правительства Российской Федерации на долгосрочную перспективу // Высшее образование сегодня. 2001. № 1. С. 5.
63. Ильина Л.О. Рынок труда и управление человеческими ресурсами: учебник. Ростов н/Д.: Феникс, 2008. 415 с.
64. Калашников С. Развитие рынка труда – неотъемлемый элемент государственной политики // Человек и труд. 2005. № 5. С. 112-121.
65. Капелюшников Р.И. Записка об отечественном человеческом капитале: препринт WP3/2008/01.Сер. WP3. М.: ГУ ВШЭ, 2008. 56 с.
66. Капелюшников Р.И., Гимпельсон В.Е. Российская модель рынка труда: испытание кризисом // Журнал новой экономической ассоциации. 2015. № 2. С. 249-254.
67. Капелюшников Р. Конец российской модели рынка труда?: ст. 2. Испытание кризисом // Население и общество [Электр. ресурс]. URL: <http://demoscope.ru/weekly/2009/0397/tema04.php> (04.09.2015).
68. Каратабан М. А. Управление трудовым потенциалом в ресурсном обеспечении развития экономики региона (на примере Республики Адыгея): автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. Майкоп, 2003. 31 с.
69. Кашепов А.В., Сулакшин С.С., Малчинов А.С. Рынок труда: проблемы и решения. М.: Научный эксперт, 2008. 232 с.
70. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова; 4-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2010. 695 с.
71. Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А. Управление трудовыми ресурсами: учебник для вузов. М.: ИНФРА-М. 2013. 284 с.

72. Константириди Х.А. Стратегирование развития региональной экономической системы в условиях ускорения постиндустриальных преобразований // Экономика и предпринимательство. 2015. № 3 (56). С. 383-386.

73. Ковалев, В. В. Финансы: учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. В. В. Ковалева. М.: ТК Велби, изд-во Проспект. 2006. 640 с.

74. Корнейчук Б.В. Рынок труда: учебник. М.: Гардарики, 2007. 287 с.

75. Коровкин А.Г. Проблемы согласования спроса на рабочую силу и ее предложения на российском рынке труда // Проблемы прогнозирования. 2011. № 2. С. 103-123.

76. Коровкин А.Г., Долгова И.Н., Единак Е.А., Королев И.Б. Согласование спроса на рабочую силу и ее предложения на региональных рынках труда: опыт анализа и моделирования // Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН. 2012. Т. 10. С. 319-343.

77. Королева Е. Н., Евдокимов Н. Н. Технологии форсайта в региональном стратегировании: методические основы организации // Вестник Самарского государственного экономического университета. Серия «Экономика». 2012. № 6. С. 51-56.

78. Кундышева Е.С. Математическое моделирование в экономике: учеб. пособие /под ред. Б.А. Суслакова. М.: ИТК «Дашков и К», 2004. 352 с.

79. Кургузов В.А. Реструктуризация регионального рынка труда Оренбургской области и ее приграничных территорий // Эколого- географические проблемы развития трансграничных регионов: материалы межд. науч. конф., Улан-Удэ, 20-22 июня 2007 г. Улан-Удэ: Изд-во Бурятского гос. ун-та, 2007. С. 142-145.

80. Кушлин В.И. Государственное регулирование экономики. М.: Экономика, 2013. 495 с.

81. Кушнарев Ф.Ю. Информационная политика государственных органов управления как объект политического анализа // Власть. 2004. № 8. С. 50-56.

82. Ленькина О.Б. Трансформация государственной политики занятости в условиях экономической нестабильности: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 (экономика труда). Москва, 2012. 26 с.

83. Магомедов М.М. Трудовой потенциал в стратегии социально-экономического развития (региональный аспект): автореф. дис. ... д-ра экон. наук. М., 2001. 56 с.

84. Мазин А.Л. Экономика труда: учеб. Пособие / 2-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ. 2007. 575 с.

85. Маркс К., Энгельс Ф. Собрание сочинений: в 39-ти т. / 2-е изд. Капитал. Критика политической экономии: Т.1. М.: Госполитиздат. 1960. 907 с.

86. Маслова И.С. Особенности российского рынка труда // Человек и труд. 1993. № 3. С. 24-31.

87. Матвеев Ю.В., Матвеев К.Ю. Занятость и ее влияние на социально-экономическое положение России // Успехи современного естествознания. 2009. № 10. С. 81-83.

88. Мацкуляк И.Д. Перемена труда – основа современной жизнедеятельности человека (политико-экономический аспект) // Финансовая экономика. 2012. № 3. С. 53-78. № 4. С. 89-108.

89. Мацкуляк И.Д. Стратегическая модель государственного управления экономикой в кратко-, средне- и долгосрочной перспективе // Финансовая экономика. 2013. № 6. С. 95-98.

90. Мелкумов Я.С. Социально-экономическая статистика: учеб. пособие. М.: НИЦ Инфра-М, 2012. 236 с.

91. Меньшикова О.И. Социально-трудовой потенциал: сущность, структура, факторы роста. М.: изд-во, Московского гуманитарного университета. 2008. 260 с.

92. Мост С.А. Управление трудовым потенциалом региона с учетом демографических ограничений на рынке труда: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. Самара, 2010. 158 с.

93. Мукин С.В. Методология разработки сценариев социально-экономического развития // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2009. № 7. С. 75-82.
94. Назаров В. П. Стратегическое планирование как важнейший фактор повышения эффективности государственного управления // Власть. 2013. № 12. С. 4-11.
95. Некрестьянова С.Я. Роль государства в становлении и дальнейшем развитии рынка труда на общероссийском и региональном уровнях // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2008. № 7. С. 65-75.
96. Нехода Е.В. Социальное развитие человека и изменение представлений о субъекте труда в системе трудовых отношений // Вестник Томского государственного университета. 2008. № 3 (4). С. 23-45.
97. Новый доклад МОТ // Солидарность: центральная профсоюзная еженедельная газета. 2007. № 32. 5 сентября.
98. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. Экономика труда: учебник. М.: Волтерс Клувер, 2011. 800 с.
99. Отставнова Л.А. Функционирование рынка рабочих мест в структуре рынка труда: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01. Саратов. 2001. 17 с.
100. Пирожков С. И. Демографическая оценка трудового потенциала населения // Методы исследования. М.: Мысль, 1986. С.111-118.
101. Портнова Л.В. Экономико-статистический анализ и прогнозирование уровня безработицы в Оренбургской области: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Специальность 08.00.12. М. 2012. 24 с.
102. Потапова О.С. Социально-демографические факторы воспроизводства трудовых ресурсов России: дис. ... канд. социолог. наук : 22.00.03. Саратов, 2010. 178 с.
103. Региональная экономика: учебник / под ред. Г.Б. Поляка; 5-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ-ДАНА. 2013. 463 с.
104. Региональная экономика и управление развитием территорий: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / И. Н. Ильина, К. С.

Леонард, Д. Л. Лопатников, О. Б. Хорева [и др.] ; под общ. ред. Ф. Т. Прокопова. М.: Издательство Юрайт, 2015. 351 с.

105. Родионова Л.В., Троцкий А.Я. Региональный рынок труда: проблемы формирования, прогнозирования и регулирования // Известия Алтайского государственного университета. 2011. № 2/1 (70). С. 298–307.

106. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь / 5-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2006.

107. Роффе А.И., Жуков А.Л. Теоретические основы экономики и социологии труда: учебник. М.: МИК. 1999. 336 с.

108. Рылова Н.И. Рынок труда: региональный аспект: на примере Удмурт. Респуб.: дис. ... канд. экон. наук : 08.00.01. М., 1998. 188 с.

109. Рынок труда: учебник / под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина; 3-е изд., перераб. и доп. М.: Экзамен, 2010. 479 с.

110. Санкова Л.В., Косарева А.В. Оценка эффективности программ активной политики занятости: теория и методология // Вестник Саратовского государственного технического университета. 2011. Т. 3. № 1. С. 357-368.

111. Семенчук О.В. Демографический кризис: особенности проявления в Самарской области. Пути выхода: монография. Самара: Изд-во Самар. гос. эконом. ун-та, 2009. 200 с.

112. Сергеева Т.П. Регулирование ресурсного потенциала регионального рынка труда: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. Курск, 2007. 218 с.

113. Симонова М.В., Чистик О.Ф. Демографические аспекты формирования трудового потенциала Самарско-Тольяттинской агломерации // Вестник СГЭУ № 5 (127), 2015. С. 55-58.

114. Соболева И., Четверина Т. Масштабы безработицы в России и способы ее измерения // Вопросы экономики. 1999. № 11. С. 99-113.

115. Соловьева О.А. Теоретические аспекты государственного регулирования рынка труда // Вестник Челябинского гос. ун-та. Экономика. 2009. № 9 (147). С. 46-48.

116. Стройкина Н.В. Статистический анализ и прогнозирование развития рынка труда Оренбургской области: автореф. дис. ... канд. эконом. наук: 08.00.12. М., 2011. 22 с.

117. Сутягина А.В. Социально-экономическая оценка развития территории на основе дорожных карт // Научно-техническая конференция по итогам научно-исследовательских работ МГСУ за 2014-2015 гг. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.Iprbookshop.ru> (дата обращения 10.03.2015).
118. Сушкова О.Ю. Рынок труда и занятость населения: учеб. пособие. Воронеж: Изд-во ВГУ. 2008. 45 с.
119. Тихомирова Е.И. Статистическая оценка конкурентоспособности регионов Российской Федерации: методологическое и информационное обеспечение: монография. Самара: Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2009. 396 с.
120. Третьяк В.П. Форсайт и технология предвидения // Экономические стратегии. 2009, № 8. С. 51-58.
121. Трубин В., Николаев Н., Шахматов В., Гавдифаттова С. Практика реализации дополнительных мероприятий в сфере занятости населения, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации // Социальный бюллетень. 2015 г. № 3. 33 с.
122. Трунин В.И. Управление трудовыми ресурсами России. СПб.: СПб ГУЭФ, 2011. 223 с.
123. Тураева И.Л. Проблемы управления трудовыми ресурсами в Республике Бурятия // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2012. № 5. С. 144-157.
124. Унагаева И.И. Направления и инструменты политики занятости региона (на примере Омской области): автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.07. Омск, 2000. 22 с.
125. Утинова С.С. Изоморфный рынок труда в России. М.: Наука, 2003. 205 с.
126. Хадасевич Н. Р. Формирование, развитие и реализация трудового потенциала региона: автореф. дис. ... док. экон. наук : 08.00.05. М., 2015. 43 с.
127. Хасаев Г.Р., Матвеев Ю.В., Матвеев К.Ю. Институциональные формы организации и управления инновационным развитием экономики России // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2014. № 1 (111). С. 17-23.

128. Хасаев Г.Р., Цыбатов В.А. Ситуационное прогнозирование регионального развития : модели, технологии, средства // Вестник Самар. гос. экон. акад. 2001. № 2 (6). С. 55-64.

129. Царьков А.С., Пономарева Е.А. Форсайт и создание проектных дорожных карт для развития территориальных образований // Вест. Самар. гос. экон. ун-та. Самара. 2010. № 5 (67). С. 98-104

130. Шелков П.Н. Особенности развития рынка труда сельских территорий Оренбургской области [Электр. ресурс]. URL: <http://www.labourmarket.ru/conf3/reports/shelkov.doc>

131. Шкуркин А.М. Потенциал труда территории: учебное пособие. Биробиджан: Изд-во ДВГСГА, 2011. 194 с.

132. Шнипер Р.И., Новоселов А.С. Региональные проблемы рыночного регулирования: экономический аспект: учеб. пособие. Новосибирск, 1991. 238 с.

133. Экономика труда: учебник / под ред. Ю.П. Кокина, П.Э. Шлендера; 2-е изд., перераб. и доп. М.: Магистр, 2010. 686 с.

134. Экономическая статистика: учебник / под ред. Ю.Н. Иванова; 3-е изд., перераб. и доп. М. : ИНФРА-М, 2007. 736 с.

135. Экономическая теория : учебник / под ред. А.И. Добрынина, Л.С. Тарасевича; 4-е изд., испр. и доп. СПб. : СПбГУЭФ; Питер, 2009. 560 с.

136. Яковлева Т.Н. Анализ функций рынка труда как условие его институционального совершенствования // Вестник Уфимского государственного авиационного технического университета. 2006. Т. 8. №4. С. 121–125.

137. Янченко Е.В. Рынок труда: анализ региональной дифференциации // Региональная экономика: теория и практика. 2015. № 36. С. 56-66.

Статистические и аналитические издания

138. Аналитическая записка о ситуации на рынке труда и деятельности органов труда и занятости населения Оренбургской области за 2009 год // Мин-во труда и занятости населения Оренбургской области. Оренбург, 2009. 119 с.

139. Аналитическая записка о ситуации на рынке труда и деятельности органов труда и занятости населения Оренбургской области за 2011 год //

Мин-во труда и занятости населения Оренбургской области. Оренбург, 2011. 117 с.

140. Аналитическая записка о ситуации на рынке труда и деятельности органов труда и занятости населения Оренбургской области за 2012 год // Мин-во труда и занятости населения Оренбургской области. Оренбург, 2012. 102 с.

141. Аналитическая записка о ситуации на рынке труда и деятельности органов труда и занятости населения Оренбургской области за 2014 год // Мин-во труда и занятости населения Оренбургской области. Оренбург, 2014. 98 с.

142. Города и районы Оренбургской области: стат. сборник // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Оренбургской области. Оренбург, 2013. 281 с.

143. Города и районы Оренбургской области: стат. сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Оренбургской области. Оренбург. 2014. 281 с.

144. Оренбургская область в цифрах. 2015: стат. сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Оренбургской области. Оренбург, 2015. 120 с.

145. Прогноз потребности регионального рынка труда в кадрах на 2014-2020 годы [Электр. ресурс] // Министерство труда и занятости населения Оренбургской области. URL: <http://xn--80ajgxcbo.xn--plai/potrКАДr.html>.

146. Регионы России: основные характеристики субъектов Российской Федерации. 2011: стат. сборник. М. : Росстат, 2011. 662 с.

147. Регионы России: социально-экономические показатели. 2002: стат. сборник. М.: Росстат, 2002. 863 с.

148. Регионы России: социально-экономические показатели. 2005: стат. сборник. М.: Росстат, 2005. 819 с.

149. Регионы России: социально-экономические показатели. 2014: стат. сборник. М.: Росстат, 2014. 900 с.

150. Российский статистический ежегодник. 2015: стат. сборник. М.: Росстат, 2015. 728 с.

151. Статистический ежегодник Оренбургской области. 2009: стат. сборник // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Оренбургской области. Оренбург, 2009. 525 с.

152. Статистический ежегодник Оренбургской области. 2011: стат. сборник // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Оренбургской области. Оренбург, 2011. 542 с.

153. Статистический ежегодник Оренбургской области. 2013: стат. сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Оренбургской области. Оренбург, 2013. 528 с.

154. Статистический ежегодник Оренбургской области. 2015: стат. сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Оренбургской области. Оренбург, 2015. 566 с.

155. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Оренбургской области (данные по запросу от 09.04.2015 г. № ТС-58-03/540-ДР).

156. Труд и занятость в Оренбургской области: стат. сборник // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Оренбургской области. Оренбург, 2012. 137 с.

157. Труд и занятость в России. 2014: стат. сборник. М.: Росстат, 2014. 661 с.

Литература на иностранных языках

158. Castles S. The Age of migration : international population movements in the modern world / S. Castles, M.J. Miller. – London: Macmillan, 1996.

159. Grandmont J.M. Expectations formation and stability in large socio-economic systems // Econometrica. 1998. No. 66. Pp.741-781.

160. Lee S., Park Y. Customization of technology roadmaps according to roadmapping purposes: overall process and detailed modules. Technology Forecasting & Social Change. 2005. Vol. 72. Pp. 267-83.

161. Strauss J.D., Radnor M. Roadmapping for dynamic and uncertain environments. Research Technology Management. 2004. Vol. 47. No 2. P. 51-57.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Структура численности безработных в Оренбургской области по полу и возрасту, %

Возраст / лет	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Все население											
Всего	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
в том числе:											
до 20	12,6	13,7	11,7	6,6	11,1	5,8	6,7	5,3	3,2	6,2	3,1
20-24	16,1	24,4	23,6	21,0	17,5	21,3	21,4	26,1	21,1	23,4	19,2
25-29	11,3	9,2	15,1	13,6	12,9	14,1	16,2	15,0	16,6	14,5	13,2
30-34	12,6	7,4	9,4	13,5	10,3		12,8	10,3	11,9	13,5	15,2
35-39	19,2	6,3	7,0	10,7	12,1	12,7	8,7	10,1	9,7	10,5	8,2
40-44	13,3	14,6	6,9	11,4	13,3	10,0	9,3	8,9	9,6	11,8	9,2
45-49	7,5	11,1	13,6	15,8	12,2	12,8	12,7	10,2	9,6	8,2	11,8
50-54	5,7	6,8	4,4	5,6	7,4	7,2	8,9	8,9	12,0	7,8	12,6
55-59	1,7	4,1	3,7	1,8	3,2	3,8	2,7	4,6	4,4	2,9	5,9
60-72	-	2,4	1,6	-	-	0,4	0,6	0,6	2,0	1,3	1,5
Средний возраст безработных (лет)	33,0	33,7	32,5	34,0	34,1	34,4	33,9	33,8	35,6	33,7	36,5
Мужчины											
Всего	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
в том числе:											
до 20	12,1	13,3	10,0	6,6	10,1	3,9	7,7	5,4	4,4	4,6	2,8
20-24	19,5	25,6	21,0	19,9	18,0	19,4	23,0	31,8	23,8	29,1	23,0
25-29	11,6	12,4	17,4	18,6	9,7	13,3	16,0	13,1	14,4	10,2	12,3
30-34	12,1	9,5	9,7	10,4	10,9	11,4	12,7	8,6	11,9	14,3	15,5
35-39	16,4	1,9	6,1	13,7	9,3	12,5	9,2	7,2	9,5	8,3	8,7
40-44	15,3	14,5	4,9	10,0	19,0	10,4	7,4	6,6	10,2	10,1	7,5
45-49	8,0	8,9	19,5	15,1	12,5	15,5	12,7	9,9	7,4	9,3	12,8
50-54	3,5	7,4	4,9	3,7	7,3	7,9	8,3	10,0	11,8	10,0	8,8
55-59	1,5	3,5	5,3	2,0	3,2	5,8	2,8	6,4	4,7	3,2	7,3
60-72	-	3,0	1,2	-	-	-	0,2	0,7	1,9	0,8	1,2
Средний возраст безработных (лет)	32,4	33,1	33,8	33,5	34,9	35,9	33,2	33,5	34,9	33,5	35,7
Женщины											
Всего	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
в том числе:											
до 20	13,3	14,3	13,8	6,6	12,3	8,3	5,6	4,9	1,7	8,0	3,5
20-24	11,9	22,7	26,8	22,2	16,8	23,6	19,5	19,6	17,9	16,8	14,6
25-29	10,9	4,9	19,0	7,9	16,7	15,1	16,5	17,1	19,1	19,3	14,3
30-34	13,2	4,6	9,1	16,9	9,5	12,5	13,0	12,3	11,9	12,6	14,9
35-39	22,8	12,1	8,0	7,5	15,4	12,9	8,1	13,4	9,9	13,0	7,6
40-44	10,9	14,7	9,4	13,0	6,6	9,4	11,4	11,6	9,0	13,7	11,3
45-49	6,8	14,1	6,3	16,6	11,9	9,5	12,7	10,6	12,2	7,0	10,6
50-54	8,3	5,9	3,7	7,6	7,5	6,4	9,6	7,5	12,2	5,2	17,1
55-59	1,9	4,9	1,8	1,7	3,3	1,3	2,5	2,6	4,0	2,5	4,2
60-72	-	1,8	2,1	-	-	1,0	1,1	0,4	2,1	1,8	1,9
Средний возраст	33,8	34,5	30,8	34,6	33,2	32,6	34,7	34,1	36,3	32,6	37,5
Источники: Статистический ежегодник по Оренбургской области, 2005 г.; Статистический ежегодник по Оренбургской области, 2012 г.; Оренбургская область в цифрах, 2015 г. с. 22											

Распределение численности безработных Оренбургской области
по продолжительности поиска работы (на конец года, % к итогу)

1	Всего 2	в том числе ищут работу				
		до 1 ме- сяца 3	от 1 до 4 месяцев 4	от 4 до 8 месяцев 5	от 8 до 12 месяцев 6	более года 7
Безработные	-					
всего						
2000	100	20,2	44,1	20,6	9,2	5,9
2004	100	18,1	47,7	20,7	8,7	4,8
2005	100	16,2	41,3	25,9	12,0	4,6
2006	100	14,5	46,5	26,0	8,4	4,6
2007	100	15,2	47,9	22,2	7,6	
2008	100	28,2	45,0	16,2	5,3	5,3
2009	100	13,4	42,6	24,4	16,6	3,0
2010	100	15,4	43,6	20,6	13,0	7,4
2011	100	16,9	39,9	24,2	13,1	5,9
2012	100	16,5	41,7	20,1	13,8	7,9
2013	100	13,2	45,8	22,2	11,8	7,0
2014	100	17,4	39,2	20,9	12,8	9,8
из них		молодежь в возрасте 16-29 лет				
2000	100	19,9	52,5	18,8	5,9	2,9
2004	100	18,5	57,7	19,0	3,7	1,1
2005	100	20,3	47,6	23,6	6,6	1,9
2006	100	16,3	51,7	26,8	4,2	1,0
2007	100	19,3	54,1	22,0	3,2	1,4
2008	100	34,0	48,4	14,2	2,6	0,8
2009	100	15,8	47,6	22,8	12,8	1,0
2010	100	19,7	50,3	19,1	8,8	2,1
2011	100	20,0	46,7	22,7	9,0	1,6
2012	100	19,9	50,5	18,0	9,6	2,0
2013	100	15,3	54,0	21,5	7,4	1,8
2014	100	22,6	45,4	22,5	7,5	2,0
		Женщины				
2000	100	17,5	44,3	22,5	9,7	6,0
2004	100	16,4	48,2	21,0	9,2	5,2
2005	100	14,7	41,9	26,0	12,4	5,0
2006	100	13,5	46,6	26,3	8,6	5,0
2007	100	13,7	48,4	22,3	7,8	7,8
2008	100	23,9	46,6	17,8	5,7	6,0
2009	100	11,7	43,4	26,4	14,6	3,9
2010	100	13,1	43,8	21,7	12,7	8,7
2011	100	15,3	40,1	24,8	13,3	6,5
2012	100	14,3	42,0	21,6	13,6	8,5
2013	100	11,3	46,0	23,4	11,8	7,5
2014	100	15,1	39,0	21,4	13,6	10,9

Инвалиды						
1	2	3	4	5	6	7
2000	100	19,1	44,4	16,9	9,5	10,1
2004	100	13,5	42,8	28,1	4,6	4,0
2005	100	14,0	40,2	26,2	10,9	8,7
2006	100	13,4	41,3	31,4	6,9	7,0
2007	100	14,1	48,8	25,8	4,8	6,5
2008	100	17,0	47,5	24,9	4,3	6,3
2009	100	10,4	42,1	28,2	13,8	5,5
2010	100	11,8	39,9	25,9	12,2	10,2
2011	100	10,5	39,8	29,4	12,5	7,8
2012	100	12,4	38,9	21,7	16,0	11,0
2013	100	10,5	40,2	25,9	13,3	10,1
2014	100	12,3	36,1	25,5	13,6	12,5
проживают в сельской местности						
2000	100	18,0	43,8	21,2	11,6	5,4
2004	100	20,1	47,3	20,7	8,2	3,7
2005	100	14,0	43,3	26,0	13,2	3,5
2006	100	14,0	45,8	28,4	9,0	2,8
2007	100	15,8	46,9	23,3	7,3	6,7
2008	100	26,8	44,8	16,5	6,6	5,3
2009	100	15,1	45,9	22,2	14,1	2,7
2010	100	11,8	39,9	25,9	12,2	10,2
2011	100	16,9	39,3	25,0	13,1	5,7
2012	100	17,0	43,5	19,1	13,1	7,3
2013	100	13,1	44,4	22,7	12,1	7,7
2014	100	17,6	41,9	19,2	12,4	8,9

Источники: Статистический ежегодник по Оренбургской области, 2009 г., 2011 г., 2013 г., 2015 г.

Приложение 3

Динамика показателей движения рабочей силы в Оренбургской области², 2000 – 2014 гг.

Показатель	Годы															Отклонение +/-	
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2014 к 2000	2014 к 2013
Принято работников в течение года, тыс. чел.	167,5	177,1	169,0	138,5	148,1	145,8	149,1	149,2	143,9	112,6	108,2	122,9	131,1	129,4	130,6	-36,9	+1,2
Выбыло работников в течение года, тыс. чел.	167,5	193,1	187,8	161,6	173,5	174,1	158,6	152,9	155,1	133,7	124,1	134,6	142,0	154,3	143,7	-23,8	-10,6
Коэффициент найма, %	24,4	26,1	25,7	22,0	24,1	24,8	26,3	26,4	26,4	21,6	21,1	24,3	26,3	26,1	27,6	+3,2	+1,5
Коэффициент выбытия, %	24,4	28,5	28,5	25,7	28,2	29,7	28,0	27,1	28,5	25,6	24,3	26,7	28,5	31,1	30,4	+6,0	-0,7
Чистый прирост занятости, %	0,0	-2,4	-2,8	-3,7	-4,1	-4,9	-1,7	-0,7	-2,1	-4,0	-3,2	-2,4	-2,2	-5	-2,8	-	-

Рассчитано по источникам: Статистический ежегодник Оренбургской области. 2009 г., с. 117; 2013 г., с. 110; 2015г., с.122

² Без субъектов малого предпринимательства.

Изменение темпов роста среднегодовой численности занятых в экономике Оренбургской области по ВЭД,
в % к предыдущему году

Вид экономической деятельности	Годы										
	2004 к 2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Всего	100,2	100,0	102,3	100,3	100,2	100,3	100,2	99,8	100,2	99,9	98,1
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	86,8	117,4	100,0	94,8	99,5	100,4	96,7	98,5	99,2	97,2	96,1
Рыболовство, рыбоводство	100,0	в 3 р.	116,7	100,0	100,0	100,0	85,7	116,7	100,0	100,0	100,0
Добыча полезных ископаемых	96,0	69,4	99,7	102,3	101,3	101,0	100,0	105,1	106,9	101,7	101,5
Обрабатывающие производства	81,8	90,1	100,9	99,8	99,5	95,2	100,6	100,3	100,1	100,2	100,9
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	96,8	116,2	98,3	99,4	100,9	99,4	101,4	103,3	101,3	100,3	100,3
Строительство	87,6	114,1	106,6	102,3	100,8	98,5	98,4	99,8	100,4	101,0	100,0
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств	142,0	112,1	104,7	101,4	101,2	102,0	100,4	100,6	99,3	100,8	100,5
Гостиницы и рестораны	115,4	85,4	100,8	107,4	98,6	102,8	126,9	101,5	109,7	100,7	100,0
Транспорт и связь	108,0	88,0	101,8	100,8	100,2	97,7	101,0	100,8	99,2	100,5	100,2
Финансовая деятельность	127,4	78,5	113,1	114,7	100,9	99,1	101,8	102,7	99,1	101,8	100,0
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	122,8	82,2	103,7	102,9	102,0	101,3	108,7	101,5	108,6	105,2	102,2
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	110,0	95,1	110,0	107,8	98,2	115,7	102,9	94,6	95,7	99,2	97,9
Образование	105,4	98,1	101,2	99,6	99,0	100,0	98,7	98,2	98,5	99,9	91,2
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	105,6	95,2	102,5	103,1	100,3	99,0	100,5	99,8	99,0	97,5	98,1
Предоставление прочих коммун., социальных и персональных услуг	97,4	99,7	102,0	100,7	102,0	101,0	102,1	100,0	100,1	103,8	95,7
Предоставление услуг по ведению домашнего хозяйства	-	-	-	-	-	100,0	100,0	109,1	116,7	100,0	92,9

Рассчитано автором по источникам: Статистический ежегодник Оренбургской области, 2009 г., 2011 г., 2013 г., 2015 г.; Оренбургская область в цифрах, 2014г. с. 19-20.

Структура численности безработных по уровню образования (в % к итогу)

Безработные	2000	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Всего	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
из них имеют образование:												
послевузовское	0,2	0,0
высшее профессиональное	6,3	6,3	8,0	10,5	10,3	5,5	10,8	10,8	13,4	14,2	13,9	14,8
неполное высшее профессиональное	4,8	2,0	2,5	1,5	5,3	1,0
среднее профессиональное	23,1	20,1	20,8	21,5	23,0	30,1	21,2	22,1	22,4	14,2	29,6	29,9
начальное профессиональное	15,7	23,0	21,7	32,3	30,5	40,0	34,9	32,8	20,8	23,3	20,2	21,7
среднее (полное) общее	28,2	36,3	30,0	17,6	18,8	16,2	17,9	22,1	30,0	27,0	29,1	21,1
основное общее	20,0	10,1	15,0	16,2	11,3	7,2	14,7	10,3	12,3	23,7	6,8	11,2
не имеют основного общего образования	1,9	2,2	2,0	0,4	0,8	-	0,5	1,7	1,1	1,5	0,5	1,2
мужчины												
послевузовское	-
высшее профессиональное	4,7	6,6	7,8	10,7	11,8	4,6	8,1	8,2	9,3	12,9	8,6	11,5
неполное высшее профессиональное	5,4	0,7	0,8	1,4	4,9	-
среднее профессиональное	20,8	9,2	12,2	15,5	12,0	23,7	18,5	17,7	19,3	14,5	31,2	23,1
начальное профессиональное	16,9	34,0	27,7	30,9	34,9	47,5	42,2	36,3	20,0	31,9	21,8	26,5
среднее (полное) общее	26,8	36,2	31,9	20,5	21,3	17,0	15,5	23,0	34,5	26,9	30,1	22,2
основное общее	23,1	9,9	16,0	21,0	13,6	7,2	14,8	12,2	15,3	13,4	8,2	14,4
не имеют основного общего образования	2,3	3,4	3,6	-	1,5	-	0,9	2,6	1,6	0,5	-	2,3
женщины												
послевузовское	0,5
высшее профессиональное	8,3	5,9	8,3	10,2	8,7	6,5	14,2	13,6	18,2	...	19,9	18,8
неполное высшее профессиональное	4,0	3,4	4,7	1,6	5,7	2,1
среднее профессиональное	26,0	32,5	32,3	29,0	35,4	37,6	24,5	26,9	25,8	33,4	27,7	38,0
начальное профессиональное	14,1	10,6	13,6	34,1	25,5	31,2	25,8	28,9	21,7	21,4	18,3	16,0
среднее (полное) общее	30,0	36,4	27,4	14,1	16,0	15,4	20,8	21,1	24,8	20,1	28,0	19,9
основное общее	16,2	10,3	13,7	10,2	8,7	7,2	14,7	8,2	8,9	6,7	5,1	7,4
не имеют основного общего образования	1,4	0,9	-	0,8	-	-	-	0,8	0,6	2,7	1,0	-

Источник: Статистический ежегодник по Оренбургской области, 2009 г., с. 111

Статистический ежегодник по Оренбургской области, 2011 г., с. 108

Регионы России. Социально-экономические показатели, 2013, с. 112-113

Оренбургская область в цифрах, 2015г. с. 23.

Распределение численности занятых в экономике по уровню образования Оренбургской области (в % к итогу)

Занятые в экономике	Годы													
	2000	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2014 к 2000	2014 к 2013
Всего	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100		
из них имеют образование:														
послевузовское	0,0	0,1
высшее профессиональное ¹⁾	17,2	16,9	16,5	20,0	19,9	17,9	21,8	21,4	22,9	22,4	23,6	26,0	+8,8	+2,4
неполное высшее профессиональное	3,7	2,7	2,0	2,1	1,5	1,1
среднее профессиональное	28,8	22,5	23,6	24,3	25,5	25,5	26,3	26,7	29,8	29,3	31,6	33,0	+4,2	+1,4
начальное профессиональное	13,1	23,5	26,5	26,2	30,8	35,7	32,7	32,1	21,2	24,1	19,3	15,1	+2,0	-4,2
среднее (полное) общее	23,7	24,6	22,5	19,3	15,4	14,6	14,8	14,4	20,0	19,3	20,1	19,4	-4,3	-0,7
основное общее	10,6	9,0	7,6	7,1	5,5	4,7	4,1	4,5	5,4	4,6	5,0	5,9	-4,7	+0,9
не имеют осн. общего образования	2,9	0,8	1,2	1,0	1,4	0,5	0,3	0,8	0,7	0,3	0,4	0,5	-2,4	+0,1
Мужчины														
послевузовское	0,0	0,1
высшее профессиональное ¹⁾	15,0	15,6	12,5	17,0	17,8	15,0	18,3	18,5	19,1	18,7	19,6	20,2	+5,2	+0,6
неполное высшее профессиональное	3,7	2,5	1,7	1,6	1,0	0,9
среднее профессиональное	25,8	11,9	13,8	18,0	18,7	19,9	20,6	20,5	25,8	24,7	28,8	30,0	+4,2	+1,2
начальное профессиональное	14,5	30,2	35,6	32,9	38,0	44,5	41,4	40,6	24,3	28,5	21,5	18,4	+3,9	-3,9
среднее (полное) общее	25,4	27,7	26,5	20,4	16,3	14,2	14,8	14,5	23,6	22,7	23,9	23,7	-1,7	-0,2
основное общее	12,1	11,2	9,0	9,1	6,8	5,1	4,6	5,0	6,4	5,1	5,8	7,2	-4,9	+1,4
не имеют осн. общего образования	3,5	0,9	0,9	1,0	1,4	0,4	0,3	0,9	0,8	0,3	0,4	0,7	-2,8	+0,3
Женщины														
послевузовское	0,0	0,2
высшее профессиональное ¹⁾	19,6	18,2	20,7	23,3	22,2	21,1	25,5	25,0	26,9	26,4	28,0	32,4	+12,8	+4,4
неполное высшее	3,8	3,0	2,2	2,6	1,9	1,3
среднее профессиональное	32,1	33,2	33,7	31,1	32,8	31,9	32,4	33,4	34,1	34,3	34,8	36,3	+4,2	+1,5
начальное профессиональное	11,6	16,8	17,1	19,0	23,2	25,8	23,4	22,8	17,9	19,3	16,9	11,6	0,0	-5,3
среднее (полное) общее	21,8	21,4	18,7	18,2	14,5	15,1	14,7	14,3	16,1	15,7	15,9	14,8	-7,0	-1,1
основное общее	8,9	6,7	6,2	4,9	4,1	4,2	3,7	3,7	4,3	4,0	4,1	4,6	-4,3	+0,5
не имеют осн. общего образования	2,2	0,7	1,4	0,9	1,3	0,6	0,3	0,8	0,6	0,3	0,3	0,3	-1,9	0,0

¹⁾ С 2009 г. – включая лиц, имеющих послевузовское образование

Источник: Статистический ежегодник Оренбургской области, 2009 г. с. 102, 2013 г., с. 102, 2015 г., с. 114

Оренбургская область в цифрах, 2014 с. 21.

Прогноз баланса трудовых ресурсов в Оренбургской области на период 2014 – 2020гг.

№ п/п	Наименование показателя	2014* год	2015* год	2016* год	2017* год	2018* год	2020 год	Изменение +/-
								2020г. к 2014 г.
I.	Численность трудовых ресурсов (сумма строк 1-3), в том числе	1242, 6	1222, 0	1204, 0	1188, 0	1174,0	1139, 8	-102,8
1.	трудоспособное население в трудоспособном возрасте	1120, 1	1100, 0	1082, 0	1066, 0	1052,0	1018, 0	-102,1
2.	иностранцы трудовые мигранты	30,2	29,0	29,2	29,4	29,5	29,2	-1,0
3.	работающие граждане, находящиеся за пределами трудоспособного возраста (сумма строк 3.1.-3.2.)	92,3	93,0	92,8	92,6	92,5	92,6	+0,3
3.1.	пенсионеры старше трудоспособного возраста	88,1	88,8	88,7	88,6	88,5	88,7	+0,6
3.2.	подростки моложе трудоспособного возраста	4,2	4,2	4,1	4,0	4,0	3,9	-0,3
II.	Распределение трудовых ресурсов							
4.	численность занятых в экономике (без военнослужащих)	1047, 5	1042, 3	1039, 0	1037, 0	1035,0	1028, 8	-18,7
5.	численность населения, не занятого в экономике (сумма строк 5.1.-5.3.)	195,1	179,7	165,0	151,0	139,0	111,0	-84,1
5.1.	численность учащихся в трудоспособном возрасте, обучающихся с отрывом от работы	72,9	69,5	67,5	66,5	66,0	62,6	-10,3
5.2.	численность безработных, зарегистрированных в органах службы занятости	12,3	14,9	14,7	14,3	14,1	15,0	+2,7
5.3.	численность прочих категорий населения в трудоспособном возрасте, не занятого в экономике	109,9	95,3	82,8	70,2	58,9	33,4	-76,5

Окончание прил. 7

№ п/п	Наименование показателя	2014* год	2015* год	2016* год	2017* год	2018* год	2020 год	Изменение +/- (2020г. к 2014 г.)
III.	Распределение занятых в экономике по разделам ОКВЭД:							
6.	сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	195,8	195,2	194,6	194,0	193,4	192,2	-3,6
7.	рыболовство, рыбоводство	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,0
8.	добыча полезных ископаемых	44,1	44,6	44,9	45,0	45,1	45,6	+1,5
9.	обрабатывающие производства	125,6	125,2	124,9	124,7	124,5	123,9	-1,7
10.	производство и распределение электроэнергии, газа и воды	30,9	30,2	30,0	29,9	29,8	29,3	-1,6
11.	строительство	71,6	70,6	70,6	70,7	70,8	70,4	-1,2
12.	оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	162,8	162,2	162,0	161,9	161,8	161,3	-1,5
13.	гостиницы и рестораны	14,2	14,0	13,8	13,7	13,6	13,3	-0,9
14.	транспорт и связь	84,2	84,2	84,2	84,1	84,0	83,9	-0,3
15.	финансовая деятельность	11,5	11,4	11,3	11,2	11,1	10,9	-0,6
16.	операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	64,0	63,5	63,0	62,9	62,8	62,2	-1,8
17.	государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	50,1	49,6	49,3	49,2	49,1	48,6	-1,5
18.	образование	86,5	86,0	85,5	85,0	84,5	83,5	-3,0
19.	здравоохранение и предоставление социальных услуг	75,4	74,9	74,4	74,3	74,2	73,6	-1,8
20.	предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	28,8	28,7	28,5	28,4	28,3	28,1	-0,7
21.	прочие виды экономической деятельности	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	0,0

*Разработан в соответствии с постановлением Правительства Оренбургской области от 30.12.2011 № 1323-п (материалы МТиЗН)

Рассчитано автором 2019-2020г.

Сравнительная характеристика областных целевых программ на рынке труда Оренбургской области
в период 2009 – 2014 гг.

	Областная целевая программа по стабилизации ситуации на рынке труда Оренбургской области на 2009-2011 гг.			Областная целевая программа содействия занятости населения Оренбургской области на 2012-2014 гг.		
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Проблемы рынка труда	<ul style="list-style-type: none"> - несбалансированность спроса и предложения рабочей силы в профессионально-квалификационном разрезе; - несоответствие рынка образовательных услуг рынку труда; - сложности с трудоустройством молодежи и женщин, граждан, проживающих в сельской местности; - дефицит вакантных рабочих мест 			<ul style="list-style-type: none"> - увеличились масштабы вынужденной неполной занятости работников; - несоответствие возрастающих требований работодателей и уровня квалификации, образования, опыта работы, а также возраста работников; - нехватка квалифицированных кадров по отдельным профессиям и специальностям, в первую очередь начального и среднего профессионального звена; - структура профессионального образования смещена в пользу высшей школы; - рынок труда и рынок образовательных услуг не сбалансированы; - для молодежного рынка труда характерен увеличивающийся разрыв между трудовыми притязаниями молодых людей и возможностью их удовлетворения; - отток граждан трудоспособного возраста, а также высококвалифицированных кадров 		
Цель Программы	<p>принятие превентивных мер по снижению негативных социально-экономических последствий возможного увольнения работников и предупреждению роста безработицы в Оренбургской области</p>			<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение устойчивого функционирования рынка труда, рациональной и эффективной занятости населения; - недопущение социальной напряженности в Оренбургской области 		

	Областная целевая программа по стабилизации ситуации на рынке труда Оренбургской области на 2009-2011 гг.			Областная целевая программа содействия занятости населения Оренбургской области на 2012-2014 гг.		
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Задачи Программы	<p>-повышение конкурентоспособности на рынке труда работников, находящихся под риском увольнения;</p> <p>-стимулирование сохранения и создания рабочих мест;</p> <p>-трудоустройство граждан в результате оказанной поддержки</p>			<p>- развитие трудовых ресурсов, повышение их мобильности;</p> <p>- обеспечение защиты населения от безработицы;</p> <p>- содействие гражданам в поиске подходящей работы;</p> <p>- содействие работодателям в подборе необходимых кадров;</p> <p>- предоставление гражданам комплекса информационных, консультационных и образовательных услуг с целью трудоустройства в соответствии с требованиями административных регламентов;</p> <p>- оказание социальной поддержки безработным гражданам;</p> <p>- повышение уровня занятости сельского населения;</p> <p>- сокращение периода безработицы среди молодежи путем усиления адресности оказываемых услуг</p>		
Целевой показатель Программы	недопущение роста уровня регистрируемой безработицы выше 1,6%	<p>- недопущение роста уровня регистрируемой безработицы свыше 1,2%,</p> <p>- недопущение коэффициента напряженности выше 2,2 человека на 1 вакансию</p>		<p>- не допустить превышения уровня регистрируемой безработицы к концу 2014 года более 1,5%</p> <p>- недопущение коэффициента напряженности свыше 1,5 человека на 1 вакансию</p>		

Окончание прил. 8

	Областная целевая программа по стабилизации ситуации на рынке труда Оренбургской области на 2009-2011 гг.			Областная целевая программа содействия занятости населения Оренбургской области на 2012-2014 гг.		
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Категории участников Программы	<ul style="list-style-type: none"> - занятые граждане, находящиеся под риском увольнения; - незанятые граждане, обратившиеся за содействием в трудоустройстве в СЗН, - безработные в установленном законодательством порядке - выпускники образовательных учреждений 	<ul style="list-style-type: none"> - те же категории участников; - инвалиды 	<ul style="list-style-type: none"> - те же категории участников; - женщины, работающие во вредных и тяжелых условиях труда; - женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет; - граждане, ищущие работу, проживающие в монопрофильных населенных пунктах; - инвалиды, родители, воспитывающие детей-инвалидов, многодетные родители 	<ul style="list-style-type: none"> - занятые граждане, находящиеся под риском увольнения; - незанятые граждане, обратившиеся за содействием в трудоустройстве в СЗН, - безработные в установленном законодательством порядке - выпускники образовательных учреждений; - несовершеннолетние граждане от 14 лет; - сельское население; - инвалиды; - трудовые мигранты 		
Механизмы государственного регулирования рынка труда	<ul style="list-style-type: none"> - субсидирование из федерального и областного бюджета; - еженедельный мониторинг ситуации на рынке труда городов и районов области; - анализ экономической ситуации, прогноз рынка труда; - построение баланса рабочих мест и баланса трудовых ресурсов; - дополнительные мероприятия по стабилизации ситуации на рынке труда; - взаимодействие с органами гос. власти и местного самоуправления, иными органами и организациями; - подготовка нормативных документов по выполнению программных целей и задач; - подготовка предложений по корректировке Программы; - контроль за целевым и эффективным использованием средств, выделенных на реализацию мероприятий 	<ul style="list-style-type: none"> - те же; - дополнительные мероприятия по снижению напряженности на региональном рынке труда; - дополнительные меры по сокращению численности привлекаемых иностранных работников 	<ul style="list-style-type: none"> - анализ ситуации на рынке труда городов и районов области; - прогноз баланса трудовых ресурсов; - определение перспективной потребности в опережающем профессиональном обучении; - осуществление взаимодействия с органами государственной власти и местного самоуправления, иными органами; - подготовка распорядительных документов для обеспечения реализации мероприятий, разработка различных методических материалов; - заключение соглашений, договоров о сотрудничестве; - контроль за использованием средств бюджетов; - мониторинг выполнения программных мероприятий; - отчеты о ходе реализации Программы в Федеральную службу по труду и занятости и Правительство Оренбургской области; - публикация основных сведений о результатах реализации Программы, в т.ч. размещение на официальном сайте МТиЗН; - комплекс мер, направленных на предотвращение массовых увольнений работников; - дополнительные мероприятия по снижению напряженности на региональном рынке труда 			

Основные мероприятия областных целевых программ на рынке труда
Оренбургской области 2009-2014 гг.

	Областная целевая программа по стабилизации ситуации на рынке труда Оренбургской области на 2009-2011 гг.			Программа содействия занятости населения Оренбургской области на 2012-2014 гг.		
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Опережающее профессиональное обучение работников в случае угрозы массового увольнения	+	+	+	+	+	+
Организация оплачиваемых общественных работ на предприятиях и социально значимых объектах Оренбургской области, для работников, находящихся под риском увольнения и для незанятых граждан	+	+	+	+	+	+
Стажировка на предприятиях области безработных выпускников учреждений профессионального образования	+	+	+	+	+	+
Содействие развитию малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан	+	+	+	+	+	+
Сокращение численности привлекаемых иностранных работников	+	+	+	-	-	-
Содействие трудоустройству инвалидов	-	+	+	+	+	+
Опережающее профессиональное обучение и стажировка женщин, работающих во вредных и тяжелых условиях труда, с целью их вывода с вредного производства	-	-	+	-	-	-
Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, планирующих возвращение к трудовой деятельности	-	-	+	-	-	-
Содействие трудоустройству родителей, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных родителей	-	-	+	-	-	-
Содействие гражданам в переселении для работы в сельской местности	-	-	-	+	+	+

Окончание прил. 9

	Областная целевая программа по стабилизации ситуации на рынке труда Оренбургской области на 2009-2011 гг.			Программа содействия занятости населения Оренбургской области на 2012-2014 гг.		
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан от 14 лет				+	+	+
Привлечение и использование иностранной рабочей силы	-	-	-	+	+	+
Состояли на учете в качестве ищущих работу, чел.	118729	93725	81469	68775	68908	72134
Трудоустроено, чел.	58440	46652	43316	32827	32146	29640
Общий уровень трудоустройства, %	49,2	49,8	53,2	47,7	46,7	41,1
Уровень регистрируемой безработицы, %	1,6	1,3	1,3	1,0	1,2	1,2
Коэффициент напряженности, %	4,9	2,8	1,6	1,2	1,6	2,0
Объем финансирования, всего, тыс. руб.	428518,0	638518,5	574487,2	582549,3	576359,0	575024,2

Результаты апробации прогнозной модели сбалансированности рынка труда

	2015 г.		2016 г.		2017 г.		2018 г.		2020 г.	
	D, тыс. чел.	S, тыс. чел.	D, тыс. чел.	S, тыс. чел.	D, тыс. чел.	S, тыс. чел.	D, тыс. чел.	S, тыс. чел.	D, тыс. чел.	S, тыс. чел.
	1044,6	1222,0	1042,5	1204,0	1040,4	1188,0	1037,9	1174,0	1031,6	1139,8
	D < S		D < S		D < S		D < S		D < S	
	избыток рабочей си- лы		избыток рабочей си- лы		избыток рабочей си- лы		избыток рабочей си- лы		избыток рабочей силы	
Коэффициент обеспеченности рынка труда рабочими местами, $K_{обеспеч D/t+n}$ (%)	85,5		86,6		87,6		88,4		90,5	
Коэффициент сбалансирован- ности по спросу на рабочую силу $K_{сбаланс D/t+n}$ (%)	- 14,5		- 13,4		- 12,4		- 11,6		- 9,5	
Коэффициент обеспеченности рынка труда рабочей силой, $K_{обеспеч S/t+n}$ (%)	117,0		115,5		113,8		113,1		110,5	
Коэффициент сбалансирован- ности по предложению рабочей силы	17,0		15,5		13,8		13,1		10,5	
Индекс обеспеченности рынка труда рабочими местами, $i_{Кобес-печ.D}$	-		1,01		1,01		1,0		1,02	
Индекс обеспеченности рынка труда рабочей силой, $i_{Кобеспеч.S}$	-		0,99		0,99		0,99		0,98	