

Вукович Галина Григорьевна

доктор экономических наук,
профессор кафедры прикладной экономики
и управления персоналом
Кубанского государственного университета
gala5550@yandex.ru

Vukovich Galina Grigorievna

doctor of economics,
professor of the chair of applied economics
and personnel management,
Kuban State University
gala5550@yandex.ru

Горланова Анастасия Эдуардовна

старший лаборант кафедры
прикладной экономики
и управления персоналом
Кубанского государственного университета
kaf224@yandex.ru

Gorlanova Anastasia Eduardovna

senior laboratorian of the chair of
applied economics
and personnel management,
Kuban State University
kaf224@yandex.ru

**ПРОТИВОРЕЧИЯ СИСТЕМЫ
ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ
РЫНКА ТРУДА РЕГИОНА
НА ПРИМЕРЕ
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ**

**CONTRADICTIONS OF SYSTEM OF
FUNCTIONING OF
REGION LABOUR MARKET
ON THE EXAMPLE OF
KRASNODAR REGION**

Аннотация:

В работе рассматриваются противоречия системы функционирования рынка труда региона. Особое значение уделено проблеме формирования спроса и предложения рабочей силы в регионе. Наличие противоречий рынка труда региона обусловлено перманентным дисбалансом спроса на труд и его предложения.

Ключевые слова:

противоречия, рынок труда, спрос, предложение, регион, труд, рабочая сила.

The summary:

This article deals with the contradictions of the system of the labour market in the region. Particular importance is placed on creating demand and supply of labour in the region, the contradictions of the labour market in the region due to a permanent imbalance in the labour demand and supply.

Keywords:

contradictions, labour market, demand, supply, region, labour, labour force.

Характеризуя состояние регионального рынка труда в современных посткризисных условиях, необходимо дать оценку специфике формирования предложения и спроса на труд в регионе. Спрос на рабочую силу на современном российском региональном рынке труда значительно дифференцирован по следующим параметрам: профессионально-квалификационным требованиям к работнику; половозрастному статусу; заработной плате; условиям труда; гарантиям занятости; регулярности выплаты заработной платы и т. д. Влияние экономических факторов формирования спроса на труд на уровне региона опосредовано спецификой конкретного территориального образования в отраслевой структуре его производственного комплекса, в уровне хозяйственного развития производственной и непроизводственной сфер, в уровне модернизации и технического перевооружения экономики. Ряд особенностей обусловлен централизованной политикой развития регионов. Применение интеграционного подхода к анализу региональных факторов, определяющих перспективный спрос на труд, свидетельствует, что данный фактор имеет тенденцию к снижению. Следствием трансформаций регионального спроса на труд становится создание модернизированных отраслей и профессионально-квалификационных структур, адекватных антикризисной модернизации.

Возрастающее влияние на формирование предложения труда оказывают профессиональная и территориальная мобильность рабочей силы. Предложение рабочей силы, количественно оцениваемое величиной экономически активного населения, безусловно

обусловлено демографическими факторами. Первостепенное значение для роста трудовой активности населения имеют современный уровень благосостояния и культурно-религиозные традиции населения [1].

Система предложения рабочей силы воспроизводит интересы и потребности наемного работника, который руководствуется позициями: приобрести работу, устраивающую его по оплате труда и условиям трудового процесса. Мы поддерживаем точку зрения А. Ананьева, согласно которой перспективу в российских условиях имеют мероприятия, ориентированные на комплексное регулирование спроса и предложения на труд. В свою очередь активные меры делятся на: организацию частичной занятости на базе гибких графиков труда и отдыха, рациональное использование гибких форм занятости, оптимизации системы отпусков трудящихся. Вместе с тем базовым направлением повышения эффективности политики занятости выступает поддержка малого и среднего предпринимательства [2].

Формирование предложения рабочей силы в регионе имеет ряд особенностей, определяющихся особенностями воспроизводства населения, межрегиональной миграции, структуры образования и профессиональной подготовки и др.

Системный анализ состояния современного рынка труда РФ позволяет нам констатировать несоответствие спроса на рабочую силу ее предложению по различным регионам РФ, масштабам и своему профессионально-квалификационному составу. Основной тенденцией трансформации спроса на рабочую силу в РФ выступает профессионально-квалификационная поляризация. На национальном рынке труда сформировался сравнительно стабильный спрос на представителей двух полярных групп наемного труда. Первая группа представлена высококвалифицированными в производственном и социальном отношении работниками, вторая – работниками с низкой адаптационной способностью к организационно-технологическим инновациям. На общероссийском рынке труда не произошло существенного сокращения спроса на работников второй группы, при этом активизировались процессы общей декартификации рабочей силы. Причина процесса такой активизации состоит в том, что в современной российской экономике сохраняется доминирующее положение простого машинного и конвейерного производств, ориентирующихся на мало- и полуквалифицированную рабочую силу.

На фоне повышения спроса на рабочую силу численность ищущих работу и безработных граждан практически не сокращается. Причина несостоявшегося найма – несоответствие ожидания потенциальных работников и нанимателей. Диспропорции спроса на рабочую силу и ее предложения обуславливают, с одной стороны, вынужденную безработность, а с другой – кадровый дефицит. Ситуация, сложившаяся на региональном рынке труда, предопределена перечисленными выше причинами и демографической ситуацией. Воспроизводство кадров необходимого профиля и квалификации осложнено несоответствием трудовых предпочтений школьников, студентов, молодых специалистов реалиям рынка труда. Подобная задача не может быть эффективно решена без создания единого информационного пространства, дающего системно-целостное представление о проблемах и тенденциях социально-трудового характера.

Характеризуя региональную специфику рынков труда Юга России, необходимо отметить ряд особенностей, которые определяют их существенное отличие от других рынков труда Российской Федерации. Это прежде всего демографическая ситуация и отраслевая структура экономики Южного федерального округа. Необходимо отметить, что в результате работы органов государственной власти, службы занятости населения, общественных организаций и работодателей достигнуты значительные результаты в реализации государственной политики занятости в округе. В целом по ЮФО наблюдается рост

количества занятого населения, однако характерной особенностью некоторых регионов ЮФО выступает низкий уровень занятости и высокий уровень безработицы. Важнейшей сферой приложения труда в ЮФО остается сельскохозяйственное производство, доля занятых в котором превышает среднероссийский показатель. Проблема занятости сельского населения усугубляется продолжающимся сокращением числа рабочих мест в сельскохозяйственном производстве. Высокий уровень естественного прироста населения и его перемещение из сельской местности в города при дефиците рабочих мест продолжают формировать застойную безработицу. Наименьший показатель уровня безработицы Южного федерального округа – в Краснодарском крае. Это относится и к уровню общей безработицы (рассчитанной по методологии МОТ) – 6,5 % в 2009 г., и к уровню регистрируемой безработицы – 0,8 % в 2009 г. [3].

Социально-экономическая ситуация в Краснодарском крае динамично меняется – интерес к Краснодарскому краю как к перспективному региону с уникальным географическим положением растет, он привлекателен как для крупного бизнеса, так и малого предпринимательства. 16 апреля 2008 года Законодательным собранием Краснодарского края был утвержден закон Краснодарского края «О Стратегии социально-экономического развития Краснодарского края до 2020 года».

Уровни безработицы и занятости в экономически стабильных и депрессивных регионах значительно различаются, что обусловлено уровнем экономического развития регионов, особенностями трудовой ментальности населения, а также характером корреспондирования рынка образовательных услуг и рынка труда региона.

Активная инвестиционная деятельность, направленная на модернизацию производства, внедрение передовых технологий, современного оборудования неизбежно вызывают ликвидацию значительной части неэффективных рабочих мест, изменение структуры занятых и, как следствие, высвобождение работников. При этом одной из наиболее острых проблем рынка труда остается структурный дисбаланс спроса и предложения рабочей силы: растет спрос на рабочую силу, поскольку экономика Краснодарского края испытывает дефицит высококвалифицированных кадров, способных решать сложные производственные задачи. В службу занятости края за 2010 г. поступило 250 тыс. вакансий, или на 13 % больше, чем в 2009 г.; за 8 месяцев 2011 г. работодателями Краснодарского края заявлено 200 тыс. вакансий, что на 12% больше соответствующего периода 2010 г. В среднем на одного незанятого, зарегистрированного в службе занятости на 1 января 2011 г., приходится 2,3 вакансии.

Спрос на квалифицированную рабочую силу вырос по большинству профессиональных групп. Наиболее востребованы на рынке труда Краснодарского края механики, электрики, токари высшей квалификации, водители большегрузной техники, машинисты подвижного состава, автомеханики, сварщики, монтажники КИПиА, строители. Растет спрос на специалистов, связанных со строительством в Краснодарском крае олимпийских объектов, сферы жилищно-коммунального хозяйства, а также работников рекреационной сферы, связи, промышленности. Значительная роль в экономике Краснодарского края принадлежит топливно-энергетическому комплексу и нефтеперерабатывающей, машиностроительной, химической промышленности, деревопереработке и производству мебели. Глобальный процесс информатизации значимо повысил спрос на специалистов, владеющих компьютерными технологиями. Использование новейшей импортной сельскохозяйственной техники требует от механизаторов агропромышленного комплекса Кубани нового уровня знаний и повышения их квалификации [4].

Динамика спроса предприятий Краснодарского края на рабочую силу выступает главным индикатором оценки состояния регионального рынка труда, поскольку емкость

рынка труда определяется спросом на рабочую силу [5]. Статистические данные службы занятости Кубани по состоянию на 1 января 2011 г. свидетельствуют о возрастании спроса на рабочую силу при одновременном увеличении ее предложения. Следствием положительной динамики социально-экономического развития Краснодарского края стало увеличение спроса на рабочую силу, которое проявилось в росте числа заявленных в службу занятости Краснодарского края вакансий: за 2010 г. для выбора вариантов трудоустройства клиенты краевой службы занятости населения могли использовать информацию о 386,5 тыс. вакансий, что на 14,8 % больше уровня 2009 г. По итогам 2010 г. по Краснодарскому краю спрос на труд превысил на 30 % его предложение. Эта тенденция благоприятна для удовлетворения потребностей граждан края в трудоустройстве и отражает определенную стабильность в сфере занятости Кубани. Вместе с тем 71,6 % предприятий, сообщивших сведения о вакансиях в службу занятости, – это предприятия, расположенные в городах края. Максимальная доля заявленных работодателями вакансий относится к городскому сектору Краснодарского края и составляет 75,1 % вакансий. Системное увеличение спроса на рабочую силу в городах и недостаток вакансий для сельских жителей создают обусловленную напряженность на сельском рынке труда Краснодарского края [6]. Скачок напряженности на рынке труда в сельской местности коррелируется с окончанием сезонных полевых и других сельскохозяйственных работ и высвобождением работников, занятых в сельском хозяйстве Кубани. Напряженность на рынке труда необходимо рассматривать как соотношение спроса и предложения на рабочую силу к численности безработных.

Территориальными образованиями Краснодарского края с наиболее высокой потребностью в рабочей силе выступают: г. Краснодар – 8 вакансий на одного безработного; г. Сочи – 7, г. Новороссийск – 5 вакансий на 1 безработного. Уровень безработицы в этих городах на 2010 г. составил 0,2; 0,3; 0,4 % соответственно, являясь самыми минимальными показателями в регионе. По нашему мнению, в результате эффективной реализации краевых целевых программ занятости населения в 2011 году, несмотря на сезонные колебания, уровень безработицы в городах и районах края снизится.

Итак, анализ спроса и предложения рабочей силы на рынке труда Краснодарского края показывает, что в 2010 г. сохранена относительная стабильность. Край остается одним из регионов Российской Федерации с низким уровнем официально зарегистрированной безработицы. Вместе с тем, несмотря на стабильность на рынке труда по сравнению с другими регионами России, в Краснодарском крае остается ряд нерешенных проблем: повышенный уровень сезонной безработицы, рассчитанной по методологии МОТ; снижение занятости населения в сельских поселениях; нехватка квалифицированных кадров; старение и отток кадров из социальной сферы; дефицит квалифицированных кадров в сфере обслуживания и рабочих специальностей в строительном комплексе, снижающийся уровень профессиональной подготовки работников.

По нашему мнению, наличие противоречий рынка труда региона обусловлено перманентным дисбалансом спроса на труд и его предложения. В работе определены ключевые особенности факторов, влияющих на конъюнктуру рынка труда Краснодарского края как авторского банка индикаторов конъюнктуры рынка труда. К факторам, формирующим спрос на рынке труда региона, отнесены:

- наличие свободных рабочих мест (вакансий) по профессионально-квалификационным группам, по различным видам экономической деятельности;
- длительность существования вакансий, причины существования вакансий, причины незаполнения вакансий;

- создание новых рабочих мест, в том числе в рамках реализации федеральных, отраслевых, областных и местных программ;
- высвобождение рабочих мест (количество ликвидируемых рабочих мест);
- модернизация рабочих мест – планы субъектов хозяйственной деятельности по реорганизации предприятий и учреждений (модернизация оборудования, технологического процесса, оптимизация системы управления), которые влияют на потребность в рабочей силе определенной специализации и квалификации и др.

К факторам, формирующим предложение на рынке труда региона, отнесены:

- наличие лиц, не занятых трудовой деятельностью и ищущих работу, намеревающихся сменить место работы по своему желанию, вынужденных сменить место работы не по своей воле, желающих трудиться в свободное от работы время.
- количество вузов, ссузов и т. д., подготавливающих специалистов;
- количество предприятий и организаций, центров занятости, кадровых и рекрутинговых агентств;
- наличие барьеров на рынке труда региона, препятствующих увеличению предложения на рынке труда (отсутствие или наличие недостаточных знаний и навыков, необходимых для осуществления трудовой деятельности; неудовлетворительное состояние здоровья, которое не позволяет выполнять определенные трудовые функции, занимать определенные должности; низкая заработная плата, которая в недостаточной мере оценивает труд и приложенные усилия) и др.

Ссылки:

1. Вукович Г.Г. Региональный рынок труда: факторный анализ // Аудит и финансовый анализ 2009. № 6. С. 379.
2. Ананьев А. Новые процессы в занятости населения в условиях перехода к рыночной экономике. М., 2000.
3. Территориальный орган федеральной службы государственной статистики по Краснодарскому краю. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.krsdstat.ru> (дата обращения: 20.11.2011).
4. Вукович Г.Г. Территориальное воздействие на формирование рынка труда // Предпринимательство. 2009. № 7. С. 45.
5. Вукович Г.Г. Проектирование кадровой политики предприятия как условие повышения его конкурентоспособности // Аудит и финансовый анализ. 2009. № 2. С. 289.
6. Вукович Г.Г. Рынок труда в инвестиционно привлекательном регионе // Человек и труд. 2011. № 7. С. 32–237.

References (transliterated):

1. Vukovich G.G. Regional'niy rynek truda: faktorniy analiz // Audit i finansoviy analiz 2009. No. 6. P. 379.
2. Anan'ev A. Novye protsessy v zanyatosti nasele-niya v usloviyakh perekhoda k rynochnoy ekonomike. M., 2000.
3. Territorial'niy organ federal'noy sluzhby gosudarstvennoy statistiki po Krasnodarskomu krayu. [Electronic resource]. URL: <http://www.krsdstat.ru> (date of access: 20.11.2011).
4. Vukovich G.G. Territorial'noe vozdeystvie na formirovanie rynka truda // Predprinimatel'stvo. 2009. No. 7. P. 45.
5. Vukovich G.G. Proektirovanie kadrovoy politiki predpriyatiya kak uslovie povysheniya ego konkurentosposobnosti // Audit i finansoviy analiz. 2009. No. 2. P. 289.
6. Vukovich G.G. Rynek truda v investitsionno privlekatel'nom regione // Chelovek i trud. 2011. No. 7. P. 32–237.