

6. Россия в цифрах 2010: стат. сб. / Росстат. — М., 2010. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b09_11/IssWWW.exe/Stg/d03/26-11.htm

7. Требования работодателей к системе профессионального образования / Под ред. Т. Л. Клячко. — М.: Макс Пресс, 2006.

Сведения об авторах

Аврамова Елена Михайловна (Москва) — доктор экономических наук, профессор, заведующая лабораторией, Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН (117218, г. Москва, Нахимовский пр., 32. ИСЭПН РАН, e-mail eavraamova@eandex.ru).

Кулагина Елена Викторовна (Москва) — кандидат экономических наук, профессор, ведущий научный сотрудник, Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН (117218, г. Москва, Нахимовский пр., 32. ИСЭПН РАН, e-mail ekulagina@yandex.ru).

E. M. Avraamova, E. V. Kulagina

Interactions between employers and the system of professional educational services, in frames of modernization challenge

Disequilibrium between labor market and market of educational services has been under scrutiny by the expert community for quite some time, however a solution to the problem has not yet been found. Previous researches show not only the existence of said disequilibrium, but also the inefficiency of the measures that are aimed at compensating for it. In this context, the research goal becomes the search for those barriers and reasons that are upholding the disequilibrium situation, an unproductive one relative to the goals of the modernization of the national economy. In light of this problem, the authors examine the general social and economic context of interactions between the employer, and the employee prepared by the system of professional educational services, as well as employer expectations concerning the quality of the employee's professional skills, and the requirements which they are forced to meet.

Keywords: labor market, vocational training system.

References

1. Avraamova E. M. Rabotodateli i molodye spetsialisty na covremennom rynke truda (2006). SOTSIC, 4.
2. Krasil'nikova M., Bondarenko N. Monitoring ekonomiki obrazovaniya. Strategiya rabotodateley (2011). Kadry i obrazovanie, 48.
3. Nort D. K. Economicheskaya deyatel'nost' v masshtabah vremeni (2004). Mirovay ekonomicheskaya mysl' skvoz' prizmu vekov. Moskva: Mysl'.
4. Promyshlennost' Rossii 2010 (2010). Moskva: Goskomstat Rossii.
5. Rossiyskiy statisticheskiy ezhegodnik 2010 (2010). Moskva: Goskomstat Rossii.
6. Rossiya v tsifrah 2010 (2010). Moskva: Goskomstat Rossii. Available at: http://www.gks.ru/bgd/regl/b09_11/IssWWW.exe/Stg/d03/26-11.htm.
7. Trebovaniya rabotodateley k sisteme professional'nogo obrazovaniya (2006). Moskva: Maks Press.

Information about the authors

Avraamova Elena Mikhaylovna (Moscow, Russia) — Institute of Social and Economic Studies of Population of the Russian Academy of Sciences (117218, Moscow, Nakhimovskiy pr., 32, ISESP RAS; e-mail: eavraamova@eandex.ru).

Kulagina Elena Viktorovna (Moscow, Russia) — Institute of Social and Economic Studies of Population of the Russian Academy of Sciences (117218, Moscow, Nakhimovskiy pr., 32, ISESP RAS; e-mail: ekulagina@yandex.ru).

УДК 331. 101(1)

О. А. Козлова, А. И. Кузьмин, Н. З. Шаймарданов

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА¹

В статье сформулированы методологические положения по формированию эффективной занятости населения как базового условия реализации трудового потенциала региона. На примере Свердловской области рассмотрены основные проблемы занятости населения индустриального

¹ Статья выполнена при поддержке Программы фундаментальных исследований Президиума РАН №34 в рамках проекта «Новые инструменты и методы прогнозирования инновационно-технологического развития регионов» №12-П-7-1001.

региона, дана оценка демографической базы формирования трудового потенциала, проведен факторный анализ его реализации с использованием показателя качества занятости, учитывающего состояние ее важнейших структурных элементов и характеризующего динамику современных тенденций в данной сфере.

В статье показано, что в настоящее время в региональной социально-трудовой политике преобладает ориентация на решение тактических задач и реализацию мер по смягчению ситуации в текущий момент времени. Однако характер социально-экономического развития определяет в качестве приоритетных следующие стратегические задачи: необходимость структурной перестройки регионального хозяйственного комплекса и, соответственно, структурной перестройки всей системы отношений занятости, а следовательно, и всего воспроизводственного цикла трудового потенциала.

На основе полученных в ходе анализа результатов дана оценка проводимой политики в сфере занятости населения и предложен комплекс стратегических мер по формированию эффективных механизмов реализации трудового потенциала региона на различных уровнях управления.

Ключевые слова: воспроизводство трудового потенциала региона, показатель качества занятости, политика занятости, механизмы реализации трудового потенциала

Современный этап социально-экономических преобразований характеризуется активным поиском путей решения проблем регионального развития. Среди них особую актуальность приобретает проблема формирования адекватной и эффективной политики реализации накопленного трудового потенциала региона через развитие отношений занятости.

Феномен занятости состоит во взаимообусловленной двойственности данного явления, играющего роль связующего звена между экономической и социальной составляющими регионального воспроизводственного процесса. Являясь условием для создания валового продукта, фундамента конкурентоспособности регионов и страны в целом, она создает базу для воспроизводства самого человека, его трудового потенциала, определяя качественный уровень и динамику этого воспроизводства.

Выделим ряд методологических подходов к проблеме формирования эффективной занятости, основанной на использовании принципа территориальной организации:

1. Занятость населения необходимо рассматривать не обособленно, а в единстве всего процесса социально-экономического развития территории. С одной стороны, рациональная занятость и динамичность ее структуры — важные показатели, отражающие состояние социально-экономического развития региона и муниципального образования, с другой — условия преодоления негативных процессов в экономике и обеспечения ее нормального функционирования. Только на основе взаимосвязи всех сторон рыночного хо-

зяйства можно сформировать эффективную систему занятости населения, отводя ей приоритетную роль среди других направлений социально-экономического развития территории.

2. Изучение проблем занятости и рынка труда должно основываться на общих научно-методических подходах, но в тесной увязке с анализом региональных особенностей, характерных как в целом для страны, так и для отдельных субъектов РФ. Условно российскую экономику можно назвать регионально ориентированной, исходя из природно-климатических, производственных, инфраструктурных, социальных, демографических и других особенностей каждого региона. С учетом этого на основе анализа и прогноза структурных изменений в хозяйственном комплексе регионов и тенденций перераспределения рабочей силы разрабатываются варианты региональной сегментации рынка труда на основе определяющих занятость: природно-климатических, отраслевых, социально-демографических, инвестиционных, национальных особенностей.

3. Важный аспект занятости — обеспечение социальных гарантий (создание условий для труда тем, кто хочет и может работать); социальной защиты (для всех групп населения по-разному, разными методами; например, защита предпринимательства — через налоги, стимулы, законодательство, формирование общественного мнения, поддержку малого бизнеса, фермерских хозяйств); социальной помощи (бедным, многодетным, инвалидам, пенсионерам, безработным, мигрантам, уволенным из Вооруженных сил и некоторым другим группам населения).



Рис. 1. Сфера занятости населения индустриального региона

4. Политика занятости, имея уровневый характер, должна обеспечиваться четким распределением функциональной нагрузки (полномочий, ответственности) между органами государственной и муниципальной власти, службой занятости, работодателями, профессиональными объединениями трудящихся, различными общественными организациями, характеризующих уровень развития гражданского общества.

5. Учет непосредственного влияния на занятость населения процессов движения рабочей силы в рамках городской агломерации, региона, республики, страны в целом.

Проблема эффективной занятости населения не должна сводиться к борьбе с безработицей. Решение данной проблемы предполагает комплексный анализ структуры занятости и ее динамики применительно к отдельным социальным группам, отраслям экономики и видам деятельности. Политика занятости в общем ее виде предполагает разработку мер экономического, организационного, социального, правового характера, позволяющих сформировать наиболее рациональную структуру занятости.

Сфера занятости населения индустриального региона условно может быть представлена в виде организационной схемы (рис. 1).

Экономическую основу жизнедеятельности территории как экономического кластера составляет ее ядро, в данном случае индустриальное: реальный сектор экономики, от финансово-экономического положения которого зависит состояние других секторов территориального хозяйственного комплекса.

1. Индустриальное, производственное ядро
2. Производственная инфраструктура
3. Социальная сфера и социальная инфраструктура
4. Деловая инфраструктура
5. Домашние хозяйства
6. Сфера «неформальной» занятости

Доходы предприятий реального сектора и доходы занятых в нем являются основными источниками доходов работников прочих сфер экономики региона, предназначенных для поддержания приемлемого уровня жизни незанятого населения.

Экономический спад, ухудшение финансового состояния предприятий материального производства неизбежно приводят к сокращению доходной части регионального бюджета, общему падению жизненного уровня населения.

В свою очередь, сужение емкости потребительского рынка вследствие низкой покупательной способности населения создает существенные спросовые ограничения на развитие отраслей потребительского сектора, в том числе сферы платных услуг, — сферы преимущественно женской занятости.

Сокращение объемов производства промышленной продукции, ухудшение финансовых показателей деятельности предприятий базовых для территории отраслей обуславливают опережающее (по отношению к имеющимся и открывающимся возможностям трудоустройства в других секторах) высвобождение работников и, как результат — рост числа незанятого населения, полностью или частично безработных.

Все эти процессы тесно взаимосвязаны и взаимообусловлены. Последствия этой взаимосвязи, как положительные, так и отрицательные, тем сильнее, чем выше уровень территориальной локализации данных процессов.

Представляется, что данная логическая схема взаимосвязи и взаимозависимости различных секторов экономики (сфер приложения труда) бу-

дет действовать до тех пор, пока сохраняется преимущественно индустриальный профиль хозяйственного комплекса территории. Нарастание в нем других, неиндустриальных элементов способно привести к качественному изменению отраслевой структуры, когда профильными станут, к примеру, предприятия сервисного сектора, компоненты деловой инфраструктуры, взятые в совокупности. Однако для такого изменения роли территории в сложившейся системе разделения труда должны быть веские основания и не менее веские предпосылки.

Следовательно, коренное улучшение ситуации в сфере занятости населения, снижение напряженности на территориальных рынках труда в течение ближайшего времени зависят, главным образом, от стабилизации работы и последующего экономического подъема предприятий промышленности, формирующих ядро территории.

Наряду с решением тактических (оперативных) задач на основе разрабатываемых в настоящее время программ содействия занятости населения, направленных, главным образом, на смягчение социальных последствий реструктуризации экономики и замедление темпов роста безработицы и обеспечение социальной поддержки граждан, оказавшихся без работы, существует настоятельная потребность в формировании стратегических направлений политики занятости с учетом целевых альтернатив развития территориального хозяйственного комплекса, в разработке и реализации долгосрочных программ поддержания баланса спроса и предложения на территориальном рынке труда.

Сложность построения системы государственного регулирования процессов в сфере занятости населения территории обусловлена высокой зависимостью территориального хозяйства от общей экономической и политической конъюнктуры, макроэкономической политики государства. Однако именно в этих условиях возрастает ценность стратегического видения перспектив, вероятных вариантов развития.

Вместе с тем возможности эффективного внешнего управляющего воздействия на экономику и экономическое поведение промышленных предприятий, большинство из которых являются частными, весьма ограничены. В то же время в связи с ролью промышленности в обеспечении занятости населения и тем, что доминирующими факторами дестабилизации работы промышленных отраслей по-прежнему

остаются факторы общесистемного, макроэкономического свойства, создание противовесов процессам разрушения промышленного потенциала (включая трудовой потенциал) должно оставаться приоритетным направлением экономической политики, реализуемой органами государственной власти и управления всех уровней.

Сохранение трудового потенциала, сосредоточенного, прежде всего, в реальном секторе, в значительной степени зависит от уровня развития механизма социального партнерства, цивилизованного диалога сторон в сфере социально-трудовых отношений.

Существенное влияние на ситуацию в промышленности, других важнейших отраслях экономики оказывает политика государственных органов управления по отношению к образовательной системе. Необходимость всесторонней поддержки профессионального образования обусловлена, в частности, тем, что потребность в рабочей силе определяется в рыночных условиях качеством тех товаров и услуг, которые она способна производить, спросом на них, их конкурентоспособностью, чего невозможно достичь, если само качество рабочей силы не будет соответствовать требованиям современной организации производства.

Спектр возможностей эффективного управляющего воздействия со стороны государственных органов власти и управления, органов местного самоуправления на сферу занятости, ее развитие в современной институциональной среде несравненно более широк. Например, сектор занятости, представленный предприятиями малого и среднего бизнеса, индивидуальным (семейным) предпринимательством, гибко реагирует на изменения рыночной конъюнктуры, на внешние стимулы развития. Поэтому сформировать контур благоприятных экономико-правовых условий для развития малого предпринимательства, оказать реальную поддержку перспективным и быстроокупаемым бизнес-проектам, приступить к созданию зон интенсивного предпринимательства — актуальная задача, решение которой должно проходить в рамках активной региональной политики занятости населения.

Безработица, общее падение уровня жизни расширяют занятость в сфере «теневых» бизнеса (производство и сбыт фальсифицированной алкогольной продукции, торговля наркотиками, проституция; рэкет и т. п.). Спираль «без-

работица — преступность» еще недостаточно изучена применительно к российским условиям. По данным же американских исследовательских центров, на 1% роста безработицы в стране приходится 4% роста числа убийств, 4% — числа самоубийств, заметное увеличение количества психических расстройств, всплеск сердечно-сосудистых заболеваний, связанных с длительным стрессом, вызванным безработицей [3].

Для смягчения негативных социальных последствий безработицы, особенно среди молодежи и подростков, необходим комплекс мер социально-психологической реабилитации, а также квалифицированная помощь оставшимся без работы в их адаптации к жестким условиям рынка труда, профилактика преступлений среди безработных граждан.

В средне- и долгосрочной перспективе факторы, определяющие формы и методы регулирования отношений в сфере воспроизводства трудового потенциала, можно объединить в две большие группы: по характеру происхождения и по способу воздействия. По характеру происхождения выделим следующие факторы:

- макроэкономические;
- мезоэкономические, т. е. связанные с деятельностью отраслевых кластеров, крупных промышленных групп предприятий, регионов;
- микроэкономические, определяемые поведением отдельных предприятий.

По способу воздействия:

- социальные, влияющие на индивидуальное и групповое поведение и интересы различных групп людей;
- средовые, определяемые социально-экономическим положением в стране или регионе.

В свою очередь, все эти факторы можно подразделить на факторы внешнего воздействия, т. е. те, которые влияют на воспроизводственный процесс извне, и факторы внутреннего воздействия, формирующиеся в самой системе воспроизводства трудового потенциала региона (рис. 2).

Из факторов внешнего воздействия наиболее существенное влияние оказывают на состояние и реализацию трудового потенциала социально-экономические факторы: общая экономическая динамика; структурные изменения, в том числе в формах собственности; ситуация в кредитно-финансовой, инвестиционной сферах; уровень доходов, развитие инфраструктурной составляющей территориального хозяйства.

Главная задача при анализе факторов внешнего воздействия — это выявление угроз и возможностей для развития трудового потенциала. Среднесрочная стратегия регулирования определяется региональными особенностями, влияющими на состояние и перспективы развития рынка труда и занятости населения в целом, воспроизводства трудового потенциала, а именно демографической ситуацией в регионе, политикой в распределении доходов, их уровнем; перспективами развития отраслей экономики; состоянием социальной сферы, потребительского рынка, то есть всеми теми факторами, которые, так или иначе, определяют условия расширенного воспроизводства трудового потенциала и возможности развития занятости населения.

Внутренняя среда воспроизводства трудового потенциала представляет собой сложившиеся для него условия, от которых зависит адаптация всей воспроизводственной системы к воздействию факторов внешнего окружения. Внутренняя среда — это сложившиеся в регионе структура занятости, синтез социально-экономических интересов субъектов отношений занятости и методов удовлетворения этих интересов; финансовых возможностей предприятий, корпоративной культуры и т. д. Немаловажное значение здесь имеют факторы психологического характера: неспособность части трудоспособного населения вписаться в новые экономические условия, иждивенческие настроения, моральная неготовность к переменам, демотивированность значительной части населения к высокопроизводительному труду.

К важным индикаторам адекватности процесса формирования трудового потенциала к потребностям развития современной экономики относится значимость различных профессиональных видов деятельности у студенческой молодежи. Это связано не только с проблемами профориентации, но и с более глубинными социальными ценностями. Результаты социологических исследований свидетельствуют, что для студенческой молодежи наиболее значимой является деятельность предпринимателя (73%). Это объясняется тем, что в современных условиях молодое поколение выражает стремление к деньгам и престижу, статусности. Работу ученого ценят 40% опрошенных, далее следуют творческая деятельность художественной интеллигенции в широком смысле (20%) и труд рабочего (10%) [4].

Результаты социологических исследований ценностных ориентаций молодого поколения позволяют сделать вывод о том, что реформы последних 20 лет привели к тому, что у большинства представителей молодого поколения отсутствует какая-либо более или менее ясная картина мира, нет четкой системы ценностей, норм и установок, формируются новые жизненные ориентации и профессиональные стратегии.

Можно задаться вопросом: а что молодым людям как потенциальным работникам может предложить региональный рынок труда?

Среди проблем реализации трудового потенциала, общих для всех регионов, на сегодняшний день можно выделить ряд основных, имеющих важнейшее значение как на уровне всей страны, так и на уровне отдельного региона или муниципального образования:

— наличие двух сфер занятости: формальной и неформальной, и рынков труда: открытого (официального) и скрытого. Имеются официальные данные о занятом населении, о безработных. В то же время, есть категории людей, неформально занятых, без каких-либо данных или записей о трудоустройстве и самостоятельно ищущих работу, официально не зарегистрированных в центрах занятости населения. Соотношение между показателями открытой и скрытой сферы рынка труда по экспертным оценкам достигает до 4-5 раз;

— несоответствие квалификационного состава работников и предлагаемых работодателями рабочих мест. В связи со структурной перестройкой экономики страны изменились и потребности в работниках различных специальностей;

— обострение проблемы занятости социально незащищенных категорий граждан;

— завышенные (зачастую необоснованно) требования к кандидатам на вакантное место. Наблюдаются многочисленные факты ограничения в трудоустройстве как по полу (например, требуются только мужчины), возрасту (не старше 40–45 лет), так и по образованию (только высшее, даже на должности, объективно не требующие такого образовательного уровня) и опыту работы (не менее 3–5 лет), которые часто можно квалифицировать как дискриминационные [1].

Анализ региональной структуры вакансий, предлагаемых экономикой Свердловской области через государственную службу занятости

населения свидетельствует о сохранении индустриальной специализации: доля вакансий (в основном рабочих специальностей) промышленными предприятиями за период 2007–2010 гг. увеличилась с 23,3 до 32%, организаций торговли и сферы услуг — с 11,8 до 13% [5]. Уменьшение предложения произошло на транспорте, в образовании, в здравоохранении и ряде других отраслей.

Об условиях труда на предлагаемых промышленными предприятиями рабочих местах можно составить представление по информации о занятых в тяжелых и вредных условиях труда (на 2010 г. — 14,4% от всей численности занятых в промышленности, занятость на рабочих местах, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам — 34%, т. е. каждый третий работник).

Потери рабочего времени в 2010 г. из-за временной нетрудоспособности работников по причине травматизма в организациях области составили 100,6 тыс. человеко-дней, что равнозначно ежедневному невыходу на работу 412 человек.

Не радуют данные и по средней заработной плате в сфере экономики Свердловской области, размер которой находится примерно на уровне величины трех прожиточных минимумов трудоспособного населения, что по методике ВЦУЖ определяется как черта бедности.

Следует отметить, что низкий уровень покупательной способности заработной платы, фиксируемый официальной статистикой, свидетельствует не только о дальнейшем формировании «трудовой бедности», но, как минимум, еще о двух негативных факторах: росте предложения на рынке труда региона значительного количества рабочих мест с низким уровнем оплаты труда и социальной защиты, а также росте неформальной занятости населения, когда у работодателей имеются возможности выплачивать заработную плату по «серым схемам», не регистрируемым официальной статистикой.

Скрытая заработная плата является лишь одним из проявлений неформальной занятости населения, которая имеет тенденцию с каждым годом возрастать и в настоящее время составляет довольно значительную долю от занятого населения (табл. 2).

В 2010 году масштабы неформальной занятости в целом по России снизились и достигли 16,6%, что можно объяснить усилением внимания правительства, как федерального, так и регионального уровня к социально-трудовой

Таблица 1
Занятые в неформальном секторе в России и в субъектах УрФО (в % к общей численности занятых)

Регион	2006	2007	2008	2009	2010
Россия	18	18,4	19,6	19,5	16,6
Уральский федеральный округ	16	13,4	14,8	16,2	13,0
Курганская область	35	27,1	24,7	20,8	20,0
Свердловская область	14	14,4	15,2	16,6	12,4
Тюменская область	17	11,4	12,4	14,1	10,7
Ханты-Мансийский автономный округ	8	6,6	8,1	7,9	7,1
Ямало-Ненецкий автономный округ	6	5,5	7,7	6,7	5,1
Челябинская область	11	11,1	14,5	16,7	14,3

Источник: Социальное положение и уровень жизни населения РФ. Росстат, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gks.ru> (Дата обращения: 10.02. 2012).

сфере в результате кризиса. В зависимости от субъекта Федерации и года количество неформально занятых в УрФО варьируется от 5,5% до 35%. Свердловская область по этому показателю в 2010 г. находилась на среднем по федеральному округу уровне (12,4%).

Вытеснение из отношений занятости формального права резко снижает уровень гарантий для работника и не дает ему возможностей легально защищать свои интересы. При установлении режима работы вводится ненормированный рабочий день без компенсаций за сверхурочные работы и работу в праздничные и выходные дни, не соблюдаются нормы охраны труда, не предусматриваются социальные гарантии. Средняя продолжительность рабочей недели составляет почти 50 часов, что, однако, в большинстве случаев никак не отражается на заработной плате. Из данных фактов можно заключить, что расширение неформальных отношений в сфере занятости населения резко снижает ее эффективность.

В целях диагностики качественного состояния региональной занятости предлагается рассчитывать индекс качества занятости населения. Данный показатель характеризует уровень эффективности использования трудового потенциала в регионе. Расчет осуществляется по следующей формуле:

$$Iqempl = 1 - \frac{\sum_{i=1}^n Nadv + Ninf + Nupl}{Nact},$$

где $Iqempl$ — индекс качества занятости; i — количество групп населения по признаку занятости.ед.; $Nadv$ — численность занятых в неблагоприятных условиях, тыс. чел.; $Ninf$ — численность занятых в неформальной экономике, тыс. чел.; $Nupl$ — численность безработных (по методологии МОТ), тыс.чел.; $Nact$ — численность экономически активного населения, тыс. чел.

Из приведенной формулы следует, что эффективность использования трудового потенциала связывается с несколькими основными факторами: минимизацией неблагоприятных условий занятости и уровнем общей безработицы, долей неформальной занятости населения в регионе. Индекс качества занятости может варьироваться от 0 до 1. $Iqempl$, равный 1, свидетельствует о достижении «идеального» состояния качественных характеристик занятости населения, подразумевающее наиболее эффективное использование трудового потенциала.

Таблица 2
Динамика индекса качества занятости населения в Свердловской области

Год	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Индекс качества занятости, ед.	0,664	0,633	0,645	0,692	0,658	0,621	0,657

На основе данных Росстата были проведены расчеты данного показателя по Свердловской области, представленные в таблице 2. Анализ данных таблицы свидетельствует о неустойчивости социально-трудовых процессов, при долгосрочной тенденции к ухудшению качественных показателей занятости населения. Негативные процессы в социально-трудовой сфере в наиболее тяжелый кризисный период обусловили резкое снижение данного показателя в 2009 г. Однако в 2010 г. он восстановился в значении до уровня 2008 г., что можно объяснить достаточно высокой степенью эффективности принятых правительством РФ антикризисных мер в социально-трудовой сфере.

По результатам прогнозных расчетов численности и половозрастного состава населения, проведенных авторами, основной проблемой в период до 2030 г. и в дальнейшем на перспективу станет сокращение трудовых ресурсов в сочетании с дальнейшим старением населения [2]. По прогнозным оценкам при условии сохранения имеющихся тенденций в демографичес-

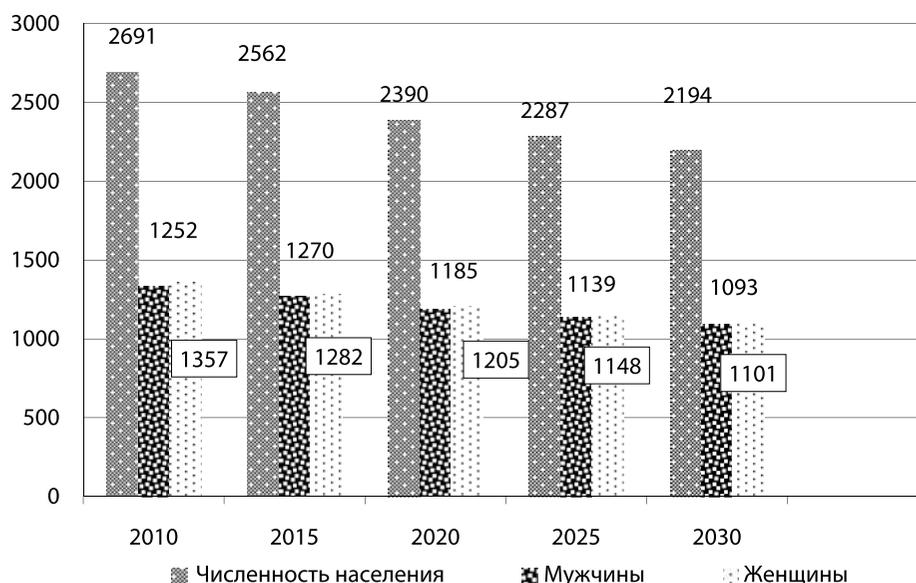


Рис. 2. Прогнозная оценка численности населения Свердловской области в трудоспособном возрасте (инерционный вариант), тыс. чел.

ких процессах в период до 2030 гг. (рис. 3) численность населения трудоспособного возраста в Свердловской области снизится примерно на 500 тыс. человек (18%).

В условиях депопуляции важнейшим фактором формирования предложения рабочей силы на региональных рынках труда становится миграция. Однако результаты миграционных процессов проявляются неоднозначно: с одной стороны, идет некоторое смягчение демографического кризиса и частичная компенсация естественной убыли населения региона. С другой — нерегулируемые и неравноценные миграционные потоки оказывают значительную нагрузку на социальную инфраструктуру региона, обостряют жилищную проблему. Нарастание нелегальной миграции (в том числе и трудовой) способствует росту неконтролируемого рынка товаров и услуг, развитию наркобизнеса, осложнению криминогенной ситуации. Риски также связаны с отсутствием образовательных механизмов интеграции мигрантов в принимающее общество.

Преодолеть дефицит трудовых ресурсов не удастся даже при реализации наиболее благоприятных сценариев демографического развития. Однако чисто количественный (ресурсный) подход в контексте структурной модернизации экономики не корректен. В мире начала XXI в. только качественный подход может определить соответствие между имеющимся трудовым потенциалом населения территории, потребностями в рабочей силе и возможными послед-

ствиями демографических изменений для экономического роста. Иными словами, в условиях модернизации все большее значение будут приобретать качественные характеристики экономически активного населения — уровень квалификации, желание и способность к получению знаний на протяжении всей трудовой жизни и т. д. (табл. 3).

Все сказанное свидетельствует о том, что при современном низком уровне реализации трудового потенциала региона недопустимо политику занятости формировать в узком ее понимании — как комплекса мер, проводимых государственной службой занятости населения. Отрабатывая модель регулирования занятости населения, необходимо учитывать опыт стран с развитой рыночной экономикой, в которых узловым центром социально-экономической политики является ориентация на решение проблем занятости. Решение насущных проблем эффективной реализации трудового потенциала непосредственно связано с реформированием всей системы социально-трудовых отношений.

В целях более тесного взаимодействия демографических, миграционных процессов и занятости населения как основных факторов влияния на качество воспроизводства трудового потенциала региона необходимо выделить следующие важнейшие направления региональной социально-трудовой политики:

1. Усиление взаимодействия министерств и ведомств по координации действий в социально-трудовой сфере. Проведенный Институтом эко-

Факторный анализ реализации трудового потенциала Свердловской области

Факторы положительного влияния	Факторы негативного влияния
Сохраняется положительная динамика уровня экономической активности населения Свердловской области. Несмотря на кризисные явления, уровень экономической активности остается выше среднего по России	Увеличивается доля занятых в неформальном секторе экономики, что резко снижает уровень гарантий для работника и не дает ему возможностей легально защищать свои интересы
Улучшение качественного состава занятого населения. Профессиональную подготовку имеют более 70% занятого населения региона	Существует проблема структурного дефицита специалистов. Ярко выраженный дефицит рабочих промышленных специальностей
За последние 10 лет почти вдвое увеличился выпуск специалистов вузов	В структуре высшего образования преобладают в основном гуманитарные, управленческие и экономические специальности, при общем снижении промышленных специальностей
Идет процесс изменения отраслевой структуры занятых в сторону снижения доли занятых в материальном секторе и роста занятости в сфере услуг	Выраженный экспортно-сырьевой характер экономики определяет ее тесную зависимость от мировой экономической конъюнктуры, что делает неустойчивым характер занятости населения
В последние годы наметилась тенденция снижения производственного травматизма в организациях области, как в абсолютных, так и в относительных выражениях. Идет рост финансирования на мероприятия по охране труда	Доля занятых в неблагоприятных условиях труда имеет тенденцию к постепенному увеличению, за счет значительного износа основных фондов и снижения финансирования мероприятий на охрану труда
Укрепляется роль социального партнерства в регулировании социально-трудовых отношений	В период кризиса резко снизилась социальная защита работников. Имеет место нарушение коллективных договоров и трудового законодательства
Идет постепенное увеличение заработной платы и среднедушевых денежных доходов населения. Растет их покупательная способность	Доходы и заработная плата имеют изначально низкий уровень, не способствующий расширенному воспроизводству трудового потенциала региона. Значительные темпы роста имеет динамика социальной дифференциации доходов
Увеличение внешней трудовой миграции дает приток в регион новой рабочей силы, в условиях снижения демографической базы формирования трудового потенциала региона	Деградация регионального рынка труда в связи с наплывом низкоквалифицированных трудовых мигрантов

номики УрО РАН анализ целей, задач и функций основных министерств Свердловской области, деятельность которых прямо или косвенно влияет на состояние социально-трудовой сферы области, свидетельствует об отсутствии необходимой координации деятельности между ними.

2. Разработка модели научно обоснованного мониторинга социально-трудовой сферы, включающего анализ ситуации, контроль и краткосрочный прогноз. Без хорошо налаженной научной системы мониторинга невозможно принимать эффективные управленческие решения. Данный мониторинг должен проводиться не только на уровне региона, но и в разрезе муниципальных образований. Для этого необходимо развитие муниципальной статистики и формирование показателей как количественных, так и качественных, характеризующих процессы в социально-трудовой сфере муниципалитетов.

Для проведения мониторинга целесообразно внедрение аутсорсинга функций по его реализации. Мониторинг должен проводиться независимой организацией при участии ученых-экономис-

тов, демографов, социологов, юристов, хорошо знающих регион, особенности его развития и относящихся к нему не формально, а с интересом и желанием помочь в решении проблем.

3. Модернизация программного обеспечения занятости населения:

— разработка программ занятости на основе региональной социально-экономической стратегии развития на долгосрочную перспективу (10–15 лет);

— расширение сферы применения региональных программ развития занятости на весь процесс воспроизводства трудового потенциала, в отличие от ныне действующей практики, когда программным регулированием охвачено взрослое население, обратившееся в службу занятости за консультацией или в поисках работы;

— длительный временной период действия, позволяющий оценивать среднесрочные и долгосрочные социально-экономические эффекты от реализации программ;

— встроенность в программы социально-экономического развития региона на основе тес-

ной взаимоувязки целей, задач, приоритетов и механизмов реализации политики занятости населения, миграционной политики с другими направлениями регионального развития;

— возможность в рамках программ комбинировать и объединять усилия всех субъектов политики занятости населения;

— установление количественных параметров результативности программ по годам реализации с ежегодной оценкой фактических результатов;

4. В стратегической перспективе необходимо сформировать региональный координационный научный Центр по управлению демографическим и трудовым потенциалом. Ведущей идеологией данной структуры должна стать практическая реализация научных результатов исследований в области демографии, миграции, рынка труда и занятости населения при разработке и тесной взаимоувязке демографической, миграционной политик и политики занятости населения, а также встраивание их в общий контекст регионального социально-экономического развития.

5. Формирование постоянно обновляющейся информационной базы для миграционного планирования, включающей:

— текущее состояние и прогнозные (средне- и долгосрочные) оценки демографического развития региона;

— текущее состояние и прогнозные (средне- и долгосрочные) оценки развития рынка труда и занятости населения в отраслевом разрезе;

— формирование каталога профессий с дефицитом рабочей силы (полуугодовой или ежеквартальный);

— обзоры потребности работодателей в рабочей силе (ежегодные).

6. Решение проблем занятости на местном уровне во многом зависит от степени развития межмуниципального сотрудничества. В связи с этим необходимо продолжить нормотворческую работу по конкретизации законодательно разграниченных полномочий между органами государственной власти и местного самоуправления. Органы законодательной власти регионального уровня могли бы выступить инициаторами данного процесса.

В целях реализации положений Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» №131-ФЗ от 06.10.2003 г. о межбюджетных отношениях необходимы разработка и принятие федерального закона о единых базовых социальных стандартах по предоставлению услуг населению в отраслях бюджетной сферы и минимальных нормативах финансовых затрат на их реализацию.

Стимулом для развития межмуниципального сотрудничества могли бы стать закрепление в Федеральном законе «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» и бюджетном законодательстве разработки и утверждения программ комплексного социально-экономического развития муниципальных территорий в качестве обязательного элемента межбюджетных отношений, а также разработки и принятия федерального закона о муниципальных программах комплексного социально-экономического развития.

Очевидно, что развитие социально-трудовой сферы муниципального образования во многом зависит от развития и результатов деятельности малого и среднего бизнеса, имеющего значительный потенциал создания рабочих мест для местного населения. Однако принятые сегодня схемы межбюджетных отношений делают невыгодными любые затратные действия по развитию муниципальной экономики.

В связи с этим перспективным направлением совершенствования имеющегося законодательства о местном самоуправлении может стать изменение ситуации с развитием и поддержкой малого бизнеса органами местного самоуправления. Для этого требуется нормативно создать прямую зависимость уровня жизни населения муниципального образования от развития малого бизнеса: все налоговые поступления от предприятий малого и среднего бизнеса требуется закрепить за местным бюджетом с условием, что все дополнительные доходы, получаемые от этой статьи бюджета, не влияют на нормативы отчислений из вышестоящего бюджета.

Список источников

1. Козлова О. А., Лавренев А. С., Лобарева Н. С. Факторы формирования трудового потенциала муниципального образования // Экономика региона. — 2011. — №1. — С. 115-123.
2. Кузьмин А. И., Примаков Т. В., Кузьмина А. А. Воспроизводство населения в регионах России // Экономика региона. — 2011. — № 1. — С. 32-41.

3. Никольская Г.К. Государство и регулирование рынка труда: опыт США // Труд за рубежом. 1997. №2. (34). С.38–45.
4. Семёнов В.Е. Ценностные ориентации современной молодежи/ Социологические исследования, 2007, № 4, С. 37-43
5. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gks.ru> (Дата обращения: 20.02.2012).

Информация об авторах

Козлова Ольга Анатольевна (Екатеринбург) — доктор экономических наук, профессор, старший научный сотрудник, зав сектором социального развития региона, Институт экономики Уральского отделения Российской академии наук (620014, г. Екатеринбург, ул. Московская, 29, e-mail: Olga137@mail.ru).

Кузьмин Александр Иванович (Екатеринбург) — доктор социологических наук, кандидат экономических наук, профессор, ведущий научный сотрудник, Институт экономики Уральского отделения Российской академии наук (620014, г. Екатеринбург, ул. Московская, 29, e-mail: Kuz53@list.ru).

Шаймарданов Наиль Залилович (Екатеринбург) — кандидат экономических наук, заведующий кафедрой экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет (620144, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной воли, д. 62/45, e-mail: 3108626@mail.ru).

O. A. Kozlova, A. I. Kuz'min, N. Z. Shaymardanov

Socio-economic mechanisms of implementation of a region's labor potential

This paper formulates methodological principles for the formation of an effective employment as a basic condition for the implementation of the employment potential of the region. In the case of Sverdlovsk region, the main problems of industrial employment in the region are reviewed, demographic base of the formation of labor potential is assess, factor analysis of its implementation using a quality index of employment, taking into account the state of its major structural elements and characterizing the dynamics of current trends in this area is conducted.

The authors show that the regional labor and social policy is currently dominated by the orientation on the solution of tactical problems and implementation of measures to mitigate the situation at the current time. However, the nature of socio-economic development identifies the following strategic objectives as priorities: the need for restructuring of the regional economic system and, accordingly, the restructuring of the entire system of employment relations, and hence the entire reproduction cycle of labor potential.

Based on the analysis results, an assessment of policy in the sphere of employment is made and a set of policy measures to create effective mechanisms for the implementation of the employment potential of the region at various levels of government is proposed.

Keywords: reproduction of the labor potential of the region, indicator of employment quality, employment policies, mechanisms of labor potential implementation

References

1. Kozlova O. A., Lavren'ev A. S., Lobareva N. S. (2011). Faktory formirovaniya trudovogo potentsiala munitsipal'nogo obrazovaniya [Factors of labor potential of municipal entity formation]. // Ekonomika regiona [Economy of Region], 1, 115-123.
2. Kuz'min A. I., Primak T. V., Kuz'mina A. A. (2011). Vosproizvodstvo naseleniya v regionakh Rossii [Reproduction of the population in Russian regions]. Ekonomika regiona [Economy of Region], 1, 32-41.
3. Nikol'skaya G. K. (1997). Gosudarstvo i regulirovanie rynka truda: opyt SShA [The state and labor market regulation: the U.S. experience]. Trud za rubezhom [Labor Abroad], 2 (34), 38–45.
4. Semyonov V. E. (2007). Tsennostnye orientatsii sovremennoy molodezhi [Value orientations of modern youth]. Sotsiologicheskie issledovaniya [Sociological Researches], 4 37-43.
5. Federal State Statistics Service. Available at: <http://www.gks.ru> (Accessed on: 20.02.2012).

Information for the authors

Kozlova Ol'ga Anatol'evna (Yekaterinburg, Russia) — Doctor of Economics, Professor, senior research scientist, Head of the Department for Social Development of Region, Institute of Economics, Ural Branch of the Russian Academy of Sciences (620014, Yekaterinburg, Moskovskayast., 29, e-mail: Olga137@mail.ru).

Kuz'min Aleksandr Ivanovich (Yekaterinburg, Russia) — Doctor of Sociology, PhD in Economics, Professor, leading research scientist, Institute of Economics, Ural Branch of the Russian Academy of Sciences (620014, Yekaterinburg, Moskovskayast., 29, e-mail: Kuz53@list.ru).

Shaymardanov Nail' Zalilovich (Yekaterinburg, Russia) — PhD in Economics, Head of the Chair for Economy of Labor and Human Resources Management, Ural State University of Economics (620144, Yekaterinburg, ul. 8 Marta/Narodnoyvoli, d. 62/45, e-mail: 3108626@mail.ru).