

10.7. ПРОГНОЗИРОВАНИЕ СИТУАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Пономаренко Е.Е., к.э.н.,
докторант кафедры мировой экономики

Кубанский государственный университет

Исследованы вопросы прогнозирования спроса на рабочую силу в контексте установления причинно-следственных связей с учетом динамики расчета показателей спроса и предложения на рынке труда, изменения демографической ситуации, оценки миграционных потоков, определения потребности предприятий в квалифицированных кадрах, изменения соотношения времени труда и отдыха на уровне региона. Изложена организация результативно работающей инфраструктуры рынка труда, способствующая минимизации уровня безработицы и достижению оптимального соотношения между спросом на рабочую силу и ее предложением. Доказано, что применительно к работнику организационные структуры рынка труда выступают опосредующим механизмом при формировании социально-профессиональных групп, дифференциации экономически активного населения на занятых и безработных, что в свою очередь сопровождается значительными социальными трансформациями.

Разработка результативных мер, ориентированных на регулирование занятости населения страны или отдельного региона, обуславливает проведение анализа исходной обстановки на рынке труда для обнаружения потенциальных тенденций трансформации различных факторов, воздействующих на развитие и формирование регионального рынка труда. Именно на базе всестороннего анализа складывающейся ситуации, исследования комплекса факторов, влияющих на изменения, непрерывного мониторинга рынка труда правомерно говорить о прогнозировании ситуации на рынке труда различного иерархического уровня, его структуре и размере.

Однако необходимо учитывать, что рынок труда невозможно ограничивать только сферой деятельности государственных служб занятости на местах. Обращающиеся к их услугам лица составляют относительно небольшую часть тех, кто ищет достойную для себя работу. Рынок труда охватывает всю систему взаимоотношений по поводу предложения рабочей силы и спроса на нее. Поэтому для достижения ключевых, социально-значимых целей его управления – предельного понижения уровня безработицы и достижения оптимального соотношения между спросом и предложением рабочей силы – необходима организация результативно работающей инфраструктуры рынка труда. Компоненты такой инфраструктуры соответственно включают в себя три уровня:

- макро- (государственный);
- мезо- (региональный);
- микроуровень (предприятия).

На макроуровне формируются социально приемлемые нормы и нормативы функционирования рынка труда, его общие границы. Государство проводит унификацию системы социального и трудового законодательства, определяет права и обязанности работодателей и работников в сфере найма, потенциал их участия в управлении производством, рубежи компетенции региональных органов управления и т.д. При этом, кроме использования нормативов прямого действия, государство реализует косвенное управление рынком труда через финансовую, налоговую, амортизационную политику, а также посредством других факторов общеэкономического характера, таким образом, целесообразно говорить о ключевой роли государства в процессе функционирования рынка труда.

Наряду с этим не менее значимую роль в регулировании процессов, протекающих на рынке труда, и в управлении этой сложной социальной системой в целом выполняет мезоуровень. Дело в том, что государственное регулирование не может учесть «местного колорита», всех направлений изменения экономической активности. Барометром трансформации выступают состояние рынка труда, соотношение спроса и предложения рабочей силы на уровне региона. С учетом этого в регионе определяется стратегия занятости, разрабатывается комплекс мероприятий по стимулированию деятельности предприятий с целью преодоления перекосов рынка, усовершенствованию профессионально-квалификационной структуры кадрового состава, рациональному использованию трудовых ресурсов. В соответствии с Законом «О занятости населения в РФ» региональным службам занятости предоставлены широкие полномочия в использовании финансовых и других механизмов для активного регулирования процессов на рынке труда, повышения его эластичности посредством реализации программ подготовки и переподготовки кадров и т.д. [5, с. 161-174].

Ключевую роль в функционировании регионального рынка труда выполняет третий уровень в инфраструктуре – уровень предприятия. Именно от эффективности деятельности предприятий зависят масштабы (общая численность лиц не имеющих работу) и структура (гендерная, возрастная, квалификационная и т.д.) региональных рынков труда. При медленном переходе к полноценным рыночным отношениям практически развалилась внутрифирменная система управления трудом, ситуация по сравнению с дореформенной значительно ухудшилась. Как показывает практика, на предприятиях, получивших долгожданную свободу, наступил «период безвластия» – отказа от системного управления трудом. Совершенно не применяются ни долгосрочное, ни среднесрочное планирование использования рабочей силы, отсутствуют и не разрабатываются инновационные принципы расстановки кадрового состава, не проводится оценка результатов работы, забыты программы по повышению уровня образования и квалификации персонала. Отделы кадров как выступали службами по приему и увольнению, так в большинстве своем ими и остаются. В то же время в условиях нарастающего финансово-экономического кризиса экономика требует скорейшей их метаморфозы в службы управления персоналом, в службы развития кадрового потенциала предприятий и их подразделений [2, с. 19].

Бесспорно, что верный прогноз развития ситуации на рынке труда в конкретных социально-экономических условиях региона возможен только на основе всесторонней оценки происходящих изменений, на всех вышестоящих уровнях имеющейся инфраструктуры рынка труда. Разработка вариантов прогнозирования занятости населения, как показывает опыт, выступает наиболее актуальной задачей и одновременно наиболее слабым звеном в деятельности государственных служб занятости различного уровня. Основные задачи прогнозирования формирования ситуации на рынке труда можно сформулировать следующим образом:

- анализ тенденций развития рынка труда, раскрытие причинно-следственных связей между составными компонентами регионального рынка труда и внешними факторами;
- оценка устойчивости отдельных социально-демографических групп и потенциала государственных и региональных органов по обеспечению защиты отдельных категорий граждан;

- мониторинг трансформации демографической ситуации в регионе;
- анализ взаимодействия предприятий с подразделениями служб занятости;
- разработка и внедрение мероприятий по совершенствованию профессионально-квалификационной структуры занятости;
- вариативный расчет показателей спроса и предложения на рынке труда;
- активизация позитивных факторов развития рынка труда региона.

При составлении прогноза особое внимание следует уделять учету создания новых рабочих мест, использованию различных организационных форм режима труда на предприятии, таких как гибкий график работы, частичная занятость, совместительство, сокращенный рабочий день, увеличение продолжительности оплачиваемого отпуска, ограничение сверхурочного труда. Следует анализировать информацию по трудоустройству населения, сведения о вакантных рабочих местах и должностях, высвобождаемых работниках, обратившихся в органы службы занятости. Необходимо отдельно учитывать число людей, уволенных по собственному желанию и в связи с высвобождением, пенсионеров, граждан, ранее не работавших, социально слабо защищенных категорий населения.

Прогнозирование параметров рынка труда может осуществляться на:

- краткосрочный период (3-12 месяцев);
- среднесрочный период (3-5 лет);
- возможны и долгосрочные прогнозы на период 5-10 лет.

По мере увеличения длительности прогноза, анализу подвергаются наиболее общие структурные изменения в занятости населения и потенциально новые сферы использования труда.

Оценку функционирования рынка труда правомерно проводить на основе установления причинно-следственных связей между:

- спадом производства и сокращением числа рабочих мест;
- приватизацией предприятий и числом высвобожденных работников;
- совершенствованием сферы обучения и числом подготовленных;
- между количеством подготовленных и их востребованностью на рынке труда.

При прогнозировании также применяется нормативный подход, основанный на цели прогноза:

- снижение уровня безработицы;
- обеспечение условий для увеличения мобильности трудовых ресурсов;
- эффективное распределение работников по сферам и отраслям экономики и т.д. [3, с. 26-29].

От подхода к прогнозированию рынка труда зависит и выбор методов прогнозирования. Могут применяться следующие методы прогнозирования:

- эконометрическое и аналоговое моделирование;
- экспертный метод, сформированный на обосновании индивидуальных мнений специалистов;
- экстраполяционный метод, опирающийся на прогнозировании тенденций, сформировавшихся в ретроспективном периоде по определенным компонентам рынка труда;
- аналитический метод, объединяющий широкий класс разнородных приемов исследования.

Наиболее результативна – комбинация всех методов, но чаще всего при прогнозировании рынка труда из-за отсутствия актуальной информации формальные модели и методы оказываются не объективными. Анализ ситуации на рынке труда нередко ограничивается на практике исключительно статистическими выклад-

ками, а практические рекомендации по раскрытию взаимоотношений рынка труда с экономическим и социальными процессами, происходящими на макро- и микроуровнях отсутствуют. Кроме того, в качестве источников информации рекомендуются такие органы, которые, если ею и обладают, то в нужном виде и в кратчайшие для прогноза сроки дать не могут. Некоторые востребованные показатели не включены в государственную статистику, другие вписаны в нее, но в районной статистике они отсутствуют, в то время как региональные органы статистики сводят их воедино не в региональном, а в отраслевом разрезе и т.д.

До 1995 г. в Российской Федерации и ее территориальных образованиях программы содействия занятости населения разрабатывались на основе годовых прогнозов социально-экономического развития соответствующих регионов и годового прогноза ситуации на рынке труда. С 1996 г. прогноз стали составлять на два года, а, учитывая определенную стабилизацию в развитии экономики страны, прогноз ситуации и разработка соответствующей программы по регулированию занятости населения стал трехлетним. Рассмотрим некоторые методологические и прикладные проблемы прогнозирования масштабов и структуры рынка труда региона на основе комплексных программ содействия занятости населения Краснодарского края.

Прогноз рынка труда базируется на анализе социально-экономического положения региона в период, предшествующий прогнозируемому, а также возможном изменении ситуации в экономике в перспективе. Вместе с тем учитываются наметившиеся тенденции в обеспечении занятости населения как в целом по региону, так и по отдельным его территориальным образованиям [4, с. 99-111].

Количественные показатели состава населения и их динамика служат важнейшим фактором формирования трудовых ресурсов, адекватных современным требованиям рынка труда. Величина трудовых ресурсов зависит от численности населения, режима его воспроизводства и половозрастного состава. Основную часть трудовых ресурсов региона составляет население в трудоспособном возрасте, а также подростки и лица пенсионного возраста, способные трудиться. Баланс трудовых ресурсов раскрывает источники формирования рабочей силы, связи и пропорции в распределении ее по отраслям экономики и видам экономической деятельности, между отдельными регионами страны (табл. 1).

Таблица 1

ДИНАМИКА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ¹

Показатели	Годы					
	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Трудовые ресурсы – всего, в том числе:	3073,4	3114,1	3107,3	3156,2	3187,0	3187,9
Занятые в экономике	2052,4	2122,3	2145,8	2180,3	2189,4	2197,9
Учащиеся	195,4	208,2	232,6	234,3	230,4	237,1
Лица в трудоспособном возрасте, не занятые в экономике	825,6	783,6	728,9	741,6	767,2	752,9

Тыс. чел.

¹ Примечание: таблица составлена по данным балансов трудовых ресурсов, пересчитанным по итогам Всероссийской переписи населения 2002 г.

Ситуация, складывающаяся в последние годы на рынке труда Краснодарского края, характеризуется следующими особенностями. С 1988 г. в Краснодарском крае отмечалось ухудшение демографической ситуации. В 2004 г. ситуация стабилизировалась:

- количество родившихся в расчете на 1 000 населения составило 10,8 чел. и возросло по сравнению с 2003 г. на 0,4%;
- количество умерших на 1 000 чел. уменьшилось с 15,8 до 15,3 чел. В 2004 г. естественная убыль отменялась во всех городах и районах Краснодарского края, количество умерших превысило количество родившихся на 42,4%.

В 2004 г. миграционный прирост только на 74,2% замещал естественную убыль населения. Интенсивность миграционного прироста в расчете на 10 тыс. чел. составляет 33,9 чел., что на 26,5% больше по сравнению с 2003 г. В настоящее время демографическая ситуация в Краснодарском крае характеризуется следующим образом:

- ежегодным (в среднем на 0,1%) сокращением численности постоянного населения;
- ежегодным (в среднем на 4 мес.) старением населения;
- увеличением численности населения в трудоспособном возрасте до 3127 тыс. чел. к началу 2007 г., что привело к снижению демографической нагрузки на каждую тысячу трудоспособного населения с 617 до 608 чел. (табл. 2);
- увеличением численности мигрантов, как прибывающих в край (на 62%), так и выезжающих за его пределы (на 31%) (табл. 3).

Таблица 2

ДИНАМИКА ЧИСЛЕННОСТИ ПОСТОЯННОГО НАСЕЛЕНИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

Годы	Все население	В том числе		Все население в трудоспособном возрасте	В том числе	
		мужчины	женщины		мужчины	женщины
2000	5 133,4	2 393,4	2 740,0	2 930,8	1 486,7	1 444,1
2001	5 132,8	2 391,0	2 741,8	2 974,1	1 496,0	1 478,1
2002	5 131,6	2 388,2	2 743,4	3 006,9	1 508,4	1 498,5
2003	5 119,8	2 380,2	2 739,6	3 041,1	1 528,5	1 512,6
2004	5 106,3	2 372,8	2 733,5	3 072,4	1 549,8	1 522,6
2005	5 100,3	2 368,3	2 732,0	3 095,1	1 570,8	1 524,3
2006	5 096,6	2 364,1	2 732,5	3 114,4	1 588,0	1 526,4
2007	5 101,1	2 364,6	2 736,5	3 127,0	1 597,2	1 529,8

Таблица 3

ДИНАМИКА ЧИСЛЕННОСТИ ИММИГРАНТОВ, ПРИВЛЕКАЕМЫХ НА РАБОТУ И ГРАЖДАН КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ, ВЫЕХАВШИХ НА РАБОТУ ЗА РУБЕЖ

Годы	Прибывшие			Выехавшие		
	Всего	В том числе		Всего	В том числе	
		мужчины	женщины		мужчины	женщины
2002	8 746	8 124	622	295	292	3
2003	9 817	9 267	550	232	227	5
2004	10 902	10 321	581	4 344	4 277	67
2005	13 793	13 167	626	7 110	6 973	137
2006	16 978	15 775	1 203	7 947	7 755	192
2007	22 455	20 582	1 873	8 271	8 135	136

Анализируя специфику регионального рынка труда, отметим, что относительная свобода миграционных потоков привела к вовлечению значительных масс новой рабочей силы из других регионов в состав региональной рабочей силы (рис. 1).

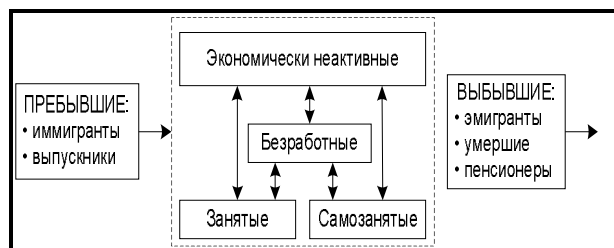


Рис. 1. Движение трудовых ресурсов на региональном рынке труда

Потоку миграции способствует преобразование в различных сферах – транспорте, коммуникациях, образовании, либерализации законодательства. Особая инфраструктура, созданная в Краснодарском крае, способствует формированию институтов, разными способами влияющих на экономическую продуктивность иммигрантов и играющих ключевую роль в процессе ассимиляции и абсорбции их рынком труда. Эти институты также способствуют развитию предпринимательства, обеспечивая доступ к правовым и различным финансовым услугам и внося свой вклад в формирование иммигрантами собственной идентичности через производство культурных продуктов, превращая их в граждан страны прибытия [1, с. 147]. При этом иммигранты мотивированы работать с большей производительностью за меньшую плату. Поэтому, по нашему мнению, для повышения достоверности прогнозирования в состав трудовых ресурсов региона правомерно включить иммигрантов:

$$RT = PT - IN - ON + J + OT + L,$$

где

RT – трудовые ресурсы;

PT – все трудоспособное население;

IN – неработающие инвалиды трудоспособного возраста;

ON – неработающие пенсионеры-льготники трудоспособного возраста;

J – трудящиеся подростки;

OT – трудящиеся пенсионеры;

L – иммигранты.

Сложившейся в настоящее время демографическая ситуация способствует формированию позитивной динамики функционирования региональной экономики. В течение трех последних лет прослеживается тенденция ежегодного роста: объема производства как в целом по промышленности, так и в большинстве ее отраслей, в частности наиболее динамично повышался объем производства в строительстве и топливной промышленности. Стабилизировался объем производства на уровне предыдущего года в химической и нефтехимической отрасли, а также обрабатывающих отраслях, где отмечен прирост объемов производства на четверть в сравнении с 2006 г. При этом в транспортной отрасли рост (более чем на треть) данного показателя достигнут при неизменной численности занятых за счет более эффективного использования персонала. В 2007 г. произведено продукции сельского хозяйства на 103142 млн. руб., а инвестиции на развитие экономики и социальной сферы выросли в среднем на 8% (до 88577 млн. руб.) в 2007 г.

Вместе с тем сфера труда и занятости Краснодарского края характеризуется постоянной численностью занятых в экономике – 2,3 млн. чел. Прирост числен-

ности персонала наблюдался в электроэнергетике и топливной промышленности, в строительстве, в оптовой и розничной торговле и наоборот, существенное уменьшение в лесной и деревообрабатывающей отрасли, сельском хозяйстве. Определенной стабилизации численности занятых в экономике региона способствовал ряд положительных факторов:

- устойчивая тенденция сокращения общих масштабов вынужденной неполной занятости;
- потери рабочего времени по инициативе администрации (в связи с отпусками и работой в режиме неполного рабочего времени) ежегодно сокращались и в 2006 г. составили 22,2 тыс. чел.;
- динамично уменьшалась численность работников, которые по инициативе администрации трудились в режиме неполной рабочей недели (дня).

В 2007 г. вынужденно работали в таких условиях 11,2 тыс. чел., что меньше практически наполовину показателя 2003 г. и на 40% в сравнении с предыдущим годом. В этом же году находились в отпусках по инициативе администрации 11,3 тыс. чел., что составило 39% от показателя 2003 г. и 30% от данных годичной давности, продолжительность административных отпусков (в расчете на одного работника) сократилась за пять лет с 34 до 23,1 дней. Удельный вес работников, уволенных по сокращению штатов, в общем объеме выбытия увеличился с 4,4% до 6,0%.

Позитивные тенденции, отмеченные выше, не вызвали существенного улучшения уровня жизни населения. Динамика реальной заработной платы по-прежнему отставала и была непропорциональна ежегодному росту ее начисленной величины. Так, в декабре 2006 г. начисленная сумма составила 7 976 руб., что на 23% больше показателя годичной давности (для сравнения: в предыдущем периоде – 25%). В то же время уровень реальной заработной платы составил 113%, тогда как год назад – 109,2%.

Незначительно замедлился рост индекса цен на потребительские товары и услуги. Однако индекс цен на платные услуги населению характеризовался, наоборот, динамичным ростом, в основном за счет значительного удорожания стоимости жилищных и коммунальных услуг (в 2007 г. в 2,3 и в 1,4 раза соответственно). Стоимость минимального набора продуктов питания, входящих в потребительскую корзину (для мужчин трудоспособного возраста), в декабре 2007 г. в среднем по краю составила 1 684,38 руб. и за год увеличилась на 16%. Величина прожиточного минимума на протяжении трех лет ежегодно возрастала и в мае 2008 г. достигла 4458 руб. на человека. Среднедушевой денежный доход за 2008 г. составил 12 168 руб., что на 9,6% ниже размера начисленной среднемесячной заработной платы. При этом реальные располагаемые денежные доходы в 2008 г. увеличились на 48% в сравнении с 2006 г. Краснодарский край в 2007 г. по соотношению денежных доходов и стоимости минимального набора продуктов питания занял в Южном федеральном округе 7-е место, а в России – 54-е. При этом, по прогнозам краевых властей:

- ежемесячные среднедушевые денежные доходы в 2011 г. возрастут в 2,1 раза – до 20 777 руб.;
- среднемесячная заработная плата вырастет – в 2,2 раза – до 22 933 руб.

Таким образом, уровень жизни населения в 2003-2008 гг. стал отображением последствий рыночных процессов, происходящих в экономике Краснодарского

края. Уровень общей безработицы постепенно снизился с 7,6% до 7,4% (к численности экономически активного населения – методология МОТ), при этом уровень официальной безработицы также снизился с 0,8% до 0,7% (по действующей в нашей стране методике).

В условиях динамичного увеличения мобильности рабочей силы и по-прежнему невысокого уровня жизни населения все большее число граждан обращались в службу занятости за получением консультаций и содействием в трудоустройстве. Так, в 2007 г. численность клиентов достигла 133,1 тыс. чел., что на 5% ниже показателя годичной давности и на 20% выше в сравнении с 2004 г. Показатели деятельности краевой службы занятости населения приведены в табл. 4.

Таблица 4

КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

Показатели	Годы				2007 г.
	2004	2005	2006	2007	в % к 2004 г.
1	2	3	4	5	6
1. Обратилось по вопросу трудоустройства в службы занятости	110,1	139,5	140,7	133,1	121,0
2. Численность зарегистрированных безработных	16,8	23,2	20,4	19,6	117,0
3. Структура безработных, состоящих на учете, по причинам выхода на рынок труда:					
3.1. Уволившиеся по собственному желанию	5,3	5,6	3,7	3,5	66,0
3.2. Высвобожденные работники	4,7	6,4	7,5	5,8	123,0
3.3. Имеющие длительный (более года) перерыв в работе	1,7	3,0	2,5	3,0	176,0
3.4. Учащиеся, желающие работать в свободное от учебы время	37,4	39,4	40,1	37,1	99,0
3.5. Выпускники учебных заведений	0,9	1,5	0,9	1,0	111,0
3.6. Другие	43,3	60,4	65,6	63,1	146,0
4. Численность безработных по половому признаку:					
4.1 Мужчины	4,1	5,9	5,7	5,2	127,0
4.2 Женщины	12,7	17,3	14,7	14,4	113,0
5. Трудоустроено при содействии служб занятости	76,7	93,5	100,5	100,2	131,1
6. Уровень трудоустройства безработных, %	70,0	67,0	71,2	75,1	107,0
7. Признано безработными в течение года	16,8	23,2	20,4	19,6	116,7
8. Численность безработных на начало года	21,6	17,5	25,4	22,8	106,0
9. Из числа безработных назначено пособие по безработице	14,9	20,6	18,0	17,2	115,0
10. Снято с учета в течение года, всего:	76,7	93,5	100,5	100,2	131,1
10.1. Нашли работу	16,8	23,2	20,4	19,5	116,0
10.2. Направлены на профобучение	16,5	15,1	13,3	13,4	81,0
10.3. Оформлено на досрочную пенсию	2,5	3,4	3,5	3,9	156,0
10.4. Другие причины	40,9	51,8	63,3	63,4	155,0
11. Численность безработных на конец года	17,4	24,2	21,2	20,1	116,0

В 2007 г. практически каждый седьмой из обратившихся в службы занятости был поставлен на учет. Ежегодно уменьшается доля граждан, высвобожденных с предприятий и организаций; учащихся, желающих ра-

ботать в свободное от учебы время. Причиной складывающейся динамики послужило уменьшение масштабов высвобождения работников в экономике Краснодарского края и сокращение средств бюджетного финансирования деятельности службы занятости по содействию учащимся во временном трудоустройстве. Характерной тенденцией выступает рост уровня трудоустройства лиц, имеющих статус безработного, который в 2007 г. составил 75,1%. Все большей популярностью пользуется профессиональное обучение как одно из важнейших направлений активной политики занятости на региональном рынке труда. В течение 2007 г. более 13 тыс. безработных получили направления на профессиональное обучение. Следовательно, возможность существенно повысить свою конкурентоспособность была предоставлена 100 безработным из каждой тысячи (в 2004 г. – только 66). Достаточно активная деятельность городских и районных служб занятости по снижению уровня безработицы способствовала уменьшению численности безработных, которая на конец 2007 г. составила 20,1 тыс. чел., что на 5% ниже показателя предыдущего года.

Государственная служба занятости, постоянно совершенствует практику проведения ярмарок вакансий и учебных рабочих мест, содействуя трудоустройству безработных граждан. Ярмарки вакансий снижают уровень безработицы, стимулируют работодателей к тесному взаимодействию с центрами занятости населения, а потенциальных работников – к подбору наиболее подходящих для них вариантов трудоустройства через непосредственный контакт с работодателями. Так, в 2008 г. проведено 858 ярмарок вакансий и учебных рабочих мест, что на 20% больше чем в 2007 г. Положительным фактом является увеличение на 0,3% по сравнению с 2007 г. числа граждан ищущих работу, которые приняли участие в ярмарках вакансий. В 2008 г. в ярмарках вакансий приняли участие 11,6 тыс. чел. Критерием эффективности проведения ярмарок вакансий, является трудоустройство. За 2008 г. трудоустроено 10,8 тысяч чел., или 9,4% от общего числа участников. Из них 21,9% составляют безработные граждане. В 2008 г. наиболее активными при организации и проведении ярмарок вакансий были центры занятости населения городов Крымск, Новороссийск, а также Брюховецкого, Красноармейского, Курганинского, Новокубанского районов, что позволило увеличить показатели по количеству ярмарок вакансий, численности участников и работодателей, а также численности трудоустроенных граждан после их проведения.

В существенной мере экономику региона, занятость населения и уровень его благосостояния определяет агропромышленный комплекс Краснодарского края. В сельской местности края проживает 47% трудоспособного населения, при этом в ней расположены лишь 9955 предприятий, что составляет 19% от численности предприятий предоставляющих сведения о потребности в работниках в службу занятости. За 2008 г. для жителей сельских поселений проведено 386 ярмарок вакансий в 175 из 375 сельских поселений, в которых приняли участие 32,8 тыс. чел. Хорошо организована работа в Выселковском, Ейском, Курганинском и Новокубанском центрах занятости населения, которыми проведены ярмарки в каждом сельском поселении.

На основании мониторинга ситуации на рынке труда в предыдущий период нами составлен прогнозный

сценарий эволюции масштабов и структуры рынка труда Краснодарского края до 2011 г. Расчеты велись по основным направлениям прогнозирования – спросу и предложению рабочей силы, что позволило оценить общую численность безработных, количество официально зарегистрированных безработных и уровень безработицы в Краснодарском крае (табл. 5).

Таблица 5

ПРОГНОЗНЫЙ СЦЕНАРИЙ КОНЪЮНКТУРЫ РЫНКА ТРУДА КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ на 2009-2011 гг.

Тыс. чел.

Показатели	Факт 2008	Прогнозные данные		
		2009	2010	2011
1	2	3	4	5
Справочно				
1.1. Численность занятых в экономике	2 197,9	2 217,9	2 242,0	2 260,5
1.2. Численность экономически активного населения	2 470,4	2 500,5	2 530,4	2 560,5
1.3. Уровень общей безработицы, доля экономически активного населения, %	7,4	7,6	7,9	8,1
1.4. Уровень регистрируемой безработицы, доля экономически активного населения, %	0,7	0,8	1	1,1
Спрос на рабочую силу				
2. Всего	323,9	315,5	306,5	284,5
2.1. По рабочим профессиям	239,2	221,5	208,5	195,5
2.2. По другим профессиям	84,7	94,0	98,0	89,0
Предложение рабочей силы				
3. Всего	300,8	298,8	307,3	316,6
3.1. Численность безработных	181,6	179,7	178,0	176,2
3.2. Из них зарегистрированных в территориальных органах государственной службы занятости населения	19,6	19,9	20,4	21,9
3.3. Численность работников, высвобожденных в течение года	5,8	6,1	7,6	8,9
3.4. Численность работников, уволенных по собственному желанию	3,5	3,8	4,1	4,5
3.5. Численность выпускников общеобразовательных школ и профессиональных учебных заведений всех уровней, а также лиц, прекративших обучение до окончания учебного заведения	1,3	2,2	1,1	1,6
3.6. Численность граждан, уволенных из Вооруженных сил РФ	0,1	0,1	0,1	0,1
3.7. Численность граждан, освобожденных из мест лишения свободы	0,0	0,0	0,1	0,1
3.8. Численность иностранных граждан, привлекаемых на работу	22,5	25,6	28,9	32,6
3.9. Численность граждан, не имеющих работы по другим причинам	66,4	62,8	71,1	78,6

Спрос на рабочую силу (с учетом прогнозируемого спада объемов производства) будет снижаться и составит в 2011 г. 284,5 тыс. чел., что на 13,2% ниже спроса 2008 г. Анализируя прогнозные показатели рынка труда края на 2009-2011 гг., следует отметить некоторые его особенности. По прогнозным данным, предложение рабочей силы в рассматриваемые годы практически останется на уровне 2008 г., т.е. ежегодно будут искать работу примерно 300 тыс. чел.

Последствия мирового финансово экономического кризиса, несомненно, внесут свои коррективы в функционирование рынка труда Краснодарского края. Так в ближайшие годы прогнозируется увеличение численности работников, высвобожденных с предприятий, примерно в 1,5-2 раза. В то же время предполагается увеличение на рынке труда региона молодежи, которая завершит обучение в учебных заведениях различного уровня (с 43,2 тыс. чел. в 2008 г. до 65,0 тыс. чел. в 2011 г.). Кроме того, профессионально-квалификационное несоответствие заявленных вакансий количественному и качественному составу ищущих, будет вести к росту численности официально зарегистрированных безработных и снижению числа вакантных мест. Основную часть их составят рабочие места с тяжелыми условиями труда и низким уровнем заработной платы, а также вакансии, требующие значительного профессионального опыта работы, наличия специального (чаще всего высшего) образования и высокого уровня квалификации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Численность безработных, зарегистрированных в службе занятости, на конец 2011 г. увеличится на 9,7% и составит 21,9 тыс. чел. Повысится уровень официальной безработицы (к экономически активному населению) с 0,7% до 1,1% и общей – с 7,4 до 8,1%.

Следовательно, ситуацию на рынке труда Краснодарского края в 2009-2011 гг., по нашему мнению, можно охарактеризовать следующим образом:

- неэффективное использование трудовых ресурсов;
- дисбаланс спроса и предложения рабочей силы;
- рост миграционных потоков;
- недоступность профессионального образования слоям населения с низким уровнем дохода;
- несоответствие между первичной подготовкой и формами вторичного обучения;
- несогласованность в процессах высвобождения и перераспределения трудовых ресурсов в результате продолжающихся структурных преобразований в базовых отраслях;
- недостаток инвестиций для сохранения и восстановления инфраструктуры рабочих мест и создания высокотехнологичных производств;
- структурные преобразования в системе монополистов;
- ослабление институциональных барьеров в вопросах найма, увольнения, оплаты труда и предоставления социальных гарантий;
- формирование государственной системы эффективного регулирования рынка труда.

Таким образом, прогноз ситуации на рынке труда имеет важное социальное, экономическое и политическое значение. Создание системы прогнозирования потребности региона в рабочей силе позволит своевременно и адекватно реагировать на изменение спроса в условиях современного мирового финансово-экономического кризиса. Прежде всего, необходимо достижение соответствия структуры подготовки работников (их переподготовки, повышения квалификации) требованиям рынка труда, повышение обеспеченности предприятий нужными квалифицированными кадрами и более эффективное использование трудовых ресурсов региона в целом и муниципальных образований в частности. Эффективность прогнозирования зависит от согласованности деятельности всех социальных партнеров, включая органы местного самоуправления, региональные органы управления учреждениями профессионального образования и органы по труду и занятости населения.

Литература

1. Геворкян А. Вопросы регулирования временной трудовой миграции [Текст] / А. Геворкян // Вопросы экономики. – 2007. – №9. – С. 147.
2. Капелюшников Р.И. Структура российской рабочей силы: особенности и динамика [Текст] / Р.И. Капелюшников // Вопросы экономики. – 2006. – №10. – С. 19.
3. Котырло Е. Прогнозирование спроса на рабочую силу на уровне региона [Текст] / Е. Котырло // Человек и труд. – 2008. – №4. – С. 26-29.
4. Кузьмин С.А. Занятость населения России на период до 2015 г. (прогноз) [Текст] / С.А. Кузьмин // Проблемы прогнозирования. – 2004. – №3. – С. 99-111.
5. Плакся В.И. Безработица: теория и современная российская практика (социально-экономический аспект) [Текст] / В.И. Плакся. – М.: Изд-во РАГС, 2005. – С. 161-174.

Ключевые слова

Региональный рынок труда; трудовые ресурсы; прогнозирование параметров рынка труда; безработица; занятость; трудоустройство; спрос и предложение рабочей силы; миграционные потоки; политика занятости.

Пономаренко Егор Евгеньевич

РЕЦЕНЗИЯ

Актуальность темы исследования не вызывает сомнений. Рынок труда как органическая составляющая рыночной экономики в своем развитии зависит от меры свободы движения рабочих мест (их создание и ликвидация) и перелива (высвобождение, перераспределение) рабочей силы между сферами занятости, отраслями хозяйства и по территории, однако сложность и многоплановость социально-экономической ситуации на рынке труда не дают раскрыться многим аспектам процесса управления трудом. Материалы рецензируемой статьи Е.Е. Пономаренко могут быть использованы в учебном процессе вузов при изложении базовых экономических дисциплин и спецкурсов по проблемам рынка труда с учетом региональных особенностей его функционирования, государственного регулирования экономики, социально-экономического планирования и прогнозирования, а также при разработке и реализации социально-экономических программ регионального уровня. Сказанное обуславливает необходимость дальнейшего исследования причинно-следственных связей между экономическими явлениями в сфере рынка труда, а также механизмов его эффективного функционирования и совершенствования.

Доступность логики, диверсифицированный понятийный инструментарий, репрезентативная статистическая база (Краснодарский край) и графическая интерпретация выводов и рекомендаций автора позволяют оценить статью Е.Е. Пономаренко как оригинальное и новаторское исследование.

Полагаю, что рецензируемый материал может быть опубликован в журнале «Аудит и финансовый анализ» (г. Москва).

Вукович Г.Г., д.э.н., профессор кафедры экономики труда и управления персоналом Кубанского государственного университета (г. Краснодар)

10.7. SITUATION FORECASTING FOR A LABOUR MARKET: REGIONAL ASPECT

E.E. Ponomarenko, Cand. Econ. Sci.,
the Competitor Economic Chairs

Kuban State University

Questions of forecasting of a labour demand in a context of an establishment of relationships of cause and effect taking into account dynamics of calculation of indicators of a supply and demand on a labour market, changes of a demographic situation, an estimation of migratory streams, definitions of requirement of the enterprises in qualified personnel, changes of a parity of time of work and rest at region level are investigated. The organisation of productively working infrastructure of the labour market, promot-

ing minimisation of a rate of unemployment and achievement of an optimum parity between a labour demand and its offer is stated. It is proved, that with reference to the worker labour market organizational structures act as the mediating mechanism at formation of socially-professional groups, differentiation of economically active population on occupied and the unemployed that is in turn accompanied by considerable social transformations.

Literature

1. A. Gevorkyan. Questions of regulation of time labour migration // Economy questions. 2007. №9. p. 147.
2. R.I. Kapeljushnikov. Structure of the Russian labour: features and dynamics // Economy questions. 2006. №10. p.19.
3. E. Kotyrlo. Prognozirovanie of a labour demand at region level // the Person and work. 2008. №4. p. 26-29.
4. S.A. Kuzmin. Zanjatost of the population of Russia for the period till 2015 (forecast) // Forecasting problems. 2004. №3. p. 99-111.
5. V.I. Plaksja. Unemployment: the theory and modern Russian practice (social and economic aspect). M: Publishing House RAGS, 2005. p. 161-174.

Keywords

Regional labour market; manpower; forecasting of parameters of a labour market; unemployment; employment; employment; labour supply and demand; migratory streams; a policy of employment.