

УДК 338.242:332.1

ББК 65.9(2)24

М-47

*Мелоян Владимир Георгиевич, кандидат педагогических наук, доцент кафедры экономики и управления на предприятии (транспорт) инженерно-экономического факультета, филиала Майкопского государственного технологического университета п. Яблоновский, т.: (887771)97412.*

## **СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД В ИССЛЕДОВАНИИ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА** (рецензирована)

*В статье представлен теоретический анализ складывающихся тенденций в процессе формирования регионального рынка труда. Процесс развития и функционирования системы рынка труда заключается в достижении эффективной занятости. В процессе выделения главной цели одним из важных этапов достижения эффективной занятости является определение параметров оптимизации, т.е. конкретных показателей достижения цели, которые определяются за соответствующий период.*

*Ключевые слова: социально-экономическая система, политика занятости, сегментация рынка, безработица, рынок труда.*

*Meloyan Vladimir Georgievich, Candidate of Pedagogics, associate professor of Economics and Enterprise Management (Transportation) Department of Engineering and Economics faculty, branch of Maikop State Technological University in s. Yablonovskii, tel.: (887771) 97412.*

## **SYSTEMS APPROACH IN THE STUDY OF REGIONAL LABOUR MARKET**

*The article presents a theoretical analysis of emerging trends in the formation of the regional labor market. The essence of the process of development and functioning of the labor market is achieving effective employment. In the process of allocating primary purpose one of the important stages of achieving effective employment is the definition of optimization parameters, i.e. specific indicators of achievement that are defined in the corresponding period.*

*Keywords: socio-economic system, employment policy, market segmentation, unemployment, labor market.*

Проводимые в Российской Федерации экономические реформы связаны с процессом формирования и развития рынка труда, обеспечения занятости населения. Важной особенностью развития российского рынка труда является его региональная составляющая, что предполагает необходимость комплексного учета всех аспектов, имеющих место в экономической системе региона, для прогнозирования состояния регионального рынка труда.

Системный подход к региональному рынку труда позволяет рассматривать все явления и процессы в комплексе и взаимосвязи с другими явлениями внешней среды. Регулирование рынка труда должно быть подчинено главной цели данной системы – достижению состояния полной занятости.

По мнению автора «Рынок труда это система социально-экономическая система, представляющая собой совокупность тесно взаимосвязанных, взаимообусловленных и взаимодействующих друг с другом элементов, обладающая определенными свойствами и признаками и обеспечивающая достижения цели её функционирования».

Один из основных признаков системы состоит в ее структурированности, в целесообразности связей между ее подсистемами, а также развития и функционирования.

Из этих особенностей следует, что система, как сложный объект, допускает целый ряд расчленений и может быть описана через комбинации различных компонентов, объединенных связями. И, наоборот, вокруг исследуемого объекта может быть построен целый ряд вариантов целостных систем с различными по типологии связями, что дает основание заключить: «системный подход не существует в виде строгой методологической концепции, а несет в себе эвристическое начало, в котором присутствуют опыт, интуиция и индивидуальность исследователя».

Афанасьев В.Г. отмечает, что «Системный подход – это качественно более высокий, нежели просто предметный, способ познания. Это переход от познания отдельного к общему, от

однозначного – к многозначному, от одномерного к полимерному, от линейного к нелинейному» [4, с. 7].

Применение системного подхода основано на применении принципов цели, целостности, тектоники (структурированности), иерархичности.

Принцип цели предполагает, что любой объект должен рассматриваться только с точки зрения решения задачи, стоящей перед исследователем.

Принцип целостности заключается в появлении нового качества в объединении элементов системы.

Принцип структурированности позволяет понять системную целостность, организацию ее компонентов и отношения между ними.

Принцип иерархичности выдвигает требование соподчинения целей нижнего уровня целям высшего уровня.

Процесс развития и функционирования системы рынка труда заключается в решении задач достижения главной цели – достижение эффективной занятости. В процессе выделения главной цели одним из важных этапов является определение параметров оптимизации, т.е. конкретных показателей достижения цели, которые определяются за соответствующий период. Одним из таких методов является оптимизационный подход, который, по мнению Р. Акоффа, связан с использованием метода моделирования при принятии решений относительно того или иного параметра системы. Модель выбора состоит из двух компонентов – целевой функции и набора ограничений. Целевая функция выражается равенством вида:

$$P = f(C, U);$$

где **P** – эффективность системы, выраженная зависимостью (f) от факторов, которые непосредственно влияют на воспроизводство рабочей силы и ее движение на рынке труда (C) и неуправляемых (U) факторов.

К группе факторов «C» относятся, прежде всего:

- социально-экономические факторы, определяющие основы уровня доходов и жизни населения, возможности социальной защищенности граждан при переходе к рынку;

- социально-демографические факторы: уровень урбанизации, режимы воспроизводства населения, влияющие на соотношение спроса и предложения рабочей силы, половозрастная структура населения. Постоянное население края на 1 марта 2010 года, по расчетным данным, составило 5162,7 тыс. человек и увеличилось на 2 тыс. человек или на 0,03% по сравнению с началом года. Определяющие факторы роста численности населения: сокращение умерших граждан на 3,4% и миграционный прирост, который в 2 раза превышает естественные потери населения.

По данным Федеральной службы государственной статистики, по итогам выборочных обследований населения по проблемам занятости, в среднем в январе-феврале 2010 года численность экономически активного населения составила 2591,7 тыс. человек. Суммарная численность экономически активного населения распределена следующим образом:

2404 тыс. человек заняты в экономике, 187,7 тыс. человек не имели занятия и в соответствии с методологией МОТ классифицировались как безработные, уровень общей безработицы составил 7,2%;

- технико-экономические, организационно-экономические факторы, которые характеризуют степень развитости гибких форм организации производства, занятости и рынка труда. В текущем году в центры занятости населения обратилось 209,1 тыс. граждан, из них за содействием в поиске подходящей работы – 49,4 тыс. человек (на 21,6% меньше, чем в 1 квартале 2009 года), статус безработного получили 15,5 тыс. человек (снижение на 28,7%). Уровень регистрируемой безработицы на 1 апреля 2010 года не изменился по сравнению с аналогичной датой 2009 года и составил 1,2% от численности экономически активного населения. При этом численность зарегистрированных безработных сократилась до 30,4 тыс. человек или на 3,3%;

- организационно-политические: федеративное устройство России, определяющее специфику отно-шений воспроизводства рабочей силы (подготовка, распределение, перераспределение) и занятости между субъектами федерации. Количество вакансий, которыми располагали органы службы занятости населения, на 1 апреля 2010 года составило 59,2 тыс. (рост в 1,5 раза по сравнению с аналогичной датой 2009 года), из них 74,5% рабочих профессий. В среднем на одну вакансию приходится 0,8 незанятых граждан.

В январе-марте 2010 года при содействии службы занятости трудоустроено на вакантные места 16,2 тыс. граждан (на уровне аналогичного периода 2009 года).

На общественные работы временно трудоустроено 5,8 тыс. человек (на 12% больше, чем в 1 квартале 2009 года).

На профессиональное обучение направлено 1,8 тыс. человек. Профессионально-ориентационные услуги получили 70,4 тыс. человек. В программах социальной адаптации («Клубы ищущих работу», «Новый старт») приняли участие 3,4 тыс. безработных граждан.

Одним из факторов, увеличивающих возможности оперативного трудоустройства граждан, являются ярмарки вакансий. С начала года проведено 234 ярмарки, в которых приняли участие 24,2 тыс. человек.

Мобильные центры занятости населения выполнили 387 рабочих поездок, на их базе государственные услуги получили 24,7 тыс. человек.

К неуправляемым факторам (U) можно отнести способы и формы аккумуляции резервов рабочей силы, организации и регулирования, имеющие место на скрытом рынке труда, где работники сохраняют статус занятых, но имеющие перспективу потери работы на условиях договора или контракта.

Ограничения модели отражают место подсистемы «рынок труда» в системе «экономика страны» и носят финансово-материальный характер. Среди ограничений, которые влияют на оптимальное функционирование системы рынок труда, можно выделить:

- Институциональные, устанавливающие равенство сторон в производственных отношениях «работник-работодатель», на основе соответствующих экономических и правовых норм.

Основопологающее условие равенства работника и работодателя, заключается в определении того, что поступает в распоряжение работодателя – весь трудовой потенциал, или только часть, количественно выраженная в продолжительности работы.

- Создание новых и развитие уже существующих социальных институтов, формирующих трудовой потенциал.

- Государственное вмешательство во взаимоотношения рабочих и работодателей, при их согласии на такое вмешательство, т.е. переориентация деятельности государства с функции работодателя на функции регулирования в области труда.

- Обеспечение условий непрерывного развития социального партнерства. Социальное партнерство означает сотрудничество работодателей, работников и государства в целях достижения социального мира и справедливого распределения в обществе, как выгод технического прогресса, так и социальных невзгод.

Центральным элементом целевой стадии после определения главной цели является раскрытие ее структуры, определение элементов, из которых она составлена и от реализации которых зависит ее достижение. Логическая операция, раскрывающая структурированность системы называется декомпозицией, в основе которой лежит вычленение отдельных частей, компонентов и подсистем.

Структурированность системы связывают с совокупностью объектов подсистемы и элементов, связанных отношениями для достижения определенной цели. В системе «рынок труда» в качестве подсистем выступают динамично развивающиеся социальные и организационные институты. Социальными институтами, которые обслуживают рынок труда на современном этапе преобразований, являются:

- система образования и подготовки, переподготовки кадров;

система социального страхования от безработицы;

- система организации и оплаты труда;

- иерархичность системы, обеспечивающая процессы взаимосвязи между региональными и местными рынками труда.

Рассматривая рынок труда как систему, необходимо отметить, что координация целевой функции возможна лишь при условии объединения экономических интересов субъектов рынка труда, на основе взаимозависимости всех критериев по достижению поставленных целей.

Таким образом, основные направления государственной политики выдвигают, на одно из первых мест, задачу эффективного использования трудового потенциала. От решения данной задачи зависит реальное повышение народного благосостояния и возможности экономического роста.

Для выполнения данной задачи потребуются социально-экономические механизмы, которые включают развитый рынок труда, его государственное регулирование, систему социальных гарантий и социальных услуг, способствующих устойчивому положению на рынке труда работников.

В распоряжение главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 16.12.2008 г. №1098р «О первоочередных мерах, направленных на недопущение снижения уровня занятости

населения в Краснодарском крае в условиях мирового финансового кризиса» сформулирован ряд рекомендаций главам муниципальных образований Краснодарского края.

1. Рассмотреть в рамках муниципальных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений вопрос по разработке дополнительных мер содействия занятости населения в случае ухудшения ситуации на рынке труда в условиях массового высвобождения работников.

2. Рассмотреть вопрос о разработке и принятии программы развития общественных работ для граждан, испытывающих трудности в поиске работы, в городских, сельских поселениях.

3. Рассмотреть вопрос о расширении сети маршрутов общественного транспорта или изменении графика их движения в целях обеспечения транспортной доступности рабочих мест для трудоустройства безработных граждан.

4. В пределах установленной компетенции оказывать в установленном порядке содействие в получении достоверной информации о занятости граждан органам службы занятости, а также организациям, создающим новые дополнительные рабочие места.

На основе анализа методик оценки ситуации в сфере занятости, разработана модель улучшения занятости, в основе которой анализ рынка труда и анализа конкурентоспособности рабочей силы (рис. 1).

Ключевым элементом модели является оптимизация спроса и предложения на текущий год и заданную перспективу, на основе анализа рынка труда и анализа конкурентоспособности трудовых ресурсов. Данная программа как минимум должна отвечать на следующие ключевые вопросы.

Каков профессиональный состав невостребованных работников?

Какие отрасли экономики нуждаются в работниках?

Какова степень конкурентоспособности «традиционной» рабочей силы?

Соответствует ли качество подготовки тенденциям развития отраслей?

Каков уровень реализации политики занятости?

Какова стратегия центров занятости (частных агентств) в обеспечении равновесия между спросом и предложением рабочей силы?

# Занятость как аспект политики на рынке труда



Рис. 1. Модель политики улучшения занятости на рынке труда

Методические подходы к разработке отдельных важнейших аспектов и соответствующей модели рынка труда показаны на рисунке 2.

Основами данной модели стратегического управления являются:

- анализ внешней среды рынка труда;
- анализ внутренней среды рынка труда;
- определение миссии и целей организации;
- разработка, оценка и выбор альтернативных стратегических приоритетов;
- разработка общей программы действий;
- реализация выбранной стратегии;
- оценка результатов и обратная связь.



*Рис. 2. Модель стратегического управления рынка труда*

При разработке модели управления рынка труда ставились следующие вопросы.

Каковы цели политики занятости?

Каково существующее положение и перспективное развитие рынка труда?

Что необходимо предпринять для достижения поставленных целей?

В концепции действий на рынке труда на 2008-2010 годы определены следующие основные задачи государственной политики в области регулирования рынка труда:

1. Содействие в реализации прав граждан на свободное распоряжение своими способностями к труду и достойный труд по свободно выбранному роду деятельности и профессии;
2. Обеспечение реализации прав граждан на защиту от безработицы;
3. Обеспечение соблюдения прав в области охраны труда и его оплаты, а также предотвращение нарушений прав трудящихся, в том числе дискриминации в сфере труда;
4. Содействие обеспечению работодателей рабочей силой в необходимом количестве и требуемой квалификации.

Необходимо отметить, что в рамках предлагаемой модели политики улучшения занятости на рынке труда стратегическое управление представляется в качестве непрерывного процесса, а изменение по отдельному элементу вызывает определенную цепную реакцию по всей системе.

Рынку труда, чтобы функционировать и развиваться, необходим продукт, реализацию которого он будет осуществлять. Поэтому политика занятости должна связать воедино продукт рабочая сила и маркетинг рынка труда, для достижения главной цели – эффективной или полной занятости.

### Литература:

1. Концепция действий на рынке труда на 2003-2005 годы. URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/knigi/zakon/zakon038.html>
2. Закон Краснодарского края «Об органах государственной службы занятости населения Краснодарского края» от 28.06.2007 № 1258-КЗ: принят Законодательным Собранием Краснодарского края 20.06.2007). URL: [http://centrz.timregion.ru/norm/zkk\\_N\\_1258-k3.html](http://centrz.timregion.ru/norm/zkk_N_1258-k3.html)
3. Труд и занятость населения Краснодарского края: информационно-стат. сб. Краснодар, 2006.
4. Афанасьев В. Г. Общество: системность, познание, управление. М.: Политиздат, 1981. С. 7.
5. Луговский В.А. Программы содействия занятости населения (технология разработки, реализации и практический материал): метод. пособие. Краснодар: Служба занятости, 2006.
6. Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости (Роструда). URL: <http://www.rostrud.info>
7. Официальный сайт Департамента государственной службы занятости населения Краснодарского края. URL: <http://www.krasnodar.rostrud.ru>
8. Регионы России: социально-экономические показатели. 2005: стат. сб. / Госкомстат России. М., 2005.