

УДК 331:330.322

ББК 65.24

П-563

Пономаренко Егор Евгеньевич, кандидат экономических наук, доцент кафедры мировой экономики Кубанского государственного университета, т. 89181464191, e-mail: kubuniver2009@yandex.ru.

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ МЕХАНИЗМ РЫНКА ТРУДА ИНВЕСТИЦИОННО ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОГО РЕГИОНА: ОСОБЕННОСТИ, ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ
(рецензирована)

Проанализированы особенности, тенденции и перспективы институционального оформления факторов оптимизации спроса на труд и его предложения на инвестиционно привлекательных территориях в условиях посткризисной модернизации. Предложена программа мероприятий по обеспечению эффективного функционирования инфраструктуры регионального рынка труда.

Ключевые слова: рынок труда, занятость, инвестиционно привлекательная территория, безработица, человеческие ресурсы.

Ponomarenko Egor Evgenievich, Master of Economics, Associate Professor of World Economics Department of Kuban State University, mob. phone num. 89181464191, e-mail: kubuniver2009@yandex.ru

ORGANIZATIONAL MECHANISM OF LABOUR MARKET OF A REGION ATTRACTIVE IN REGARDS TO INVESTMENT: PECULIARITIES, TENDENCIES AND OUTLOOK (REVIEWED)

Peculiarities, tendencies, and the outlook of institutional shaping of optimization factors of labour demand and supply within areas attractive in regards to investment under post crisis conditions have been analyzed. The program of activities facilitating effective functioning of regional labour market infrastructure has been suggested.

Key-words: labour market, employment, areas attractive in regards to investment, unemployment, human resources.

Исследование организационного механизма рынка труда обусловлено иерархическим уровнем и спецификой социально-экономического развития территориальных образований. Для России в целом и инвестиционно привлекательных регионов, в частности, подходы к разработке такого механизма не идентичны.

В Федеральной программе содействия занятости населения речь идет о формировании благоприятных условий для занятости населения и обеспечения рабочей силой предприятий. В то же время основная цель, определяемая соответствующим законом, состоит в обеспечении полной занятости и формировании эффективной государственной системы социально-трудовой поддержки населения. На региональном уровне цели и задачи программ занятости существенно отличаются.

По нашему мнению, значимым моментом в формулировке задач по реализации организационного механизма рынка труда инвестиционно привлекательного региона должно выступать их деление на:

- комплекс мер, ориентированных на регулирование занятости лиц, находящихся на рынке труда инвестиционно привлекательного региона;
- комплекс превентивных мероприятий, направленных на снижение численности лиц, попадающих на официальный рынок труда инвестиционно привлекательного региона
- мероприятия по укреплению экономической базы в виде крупных инвестиционных проектов, реализуемых в рамках частно-государственного партнерства.

При изучении конъюнктуры рынка труда Кубани необходимо учитывать не только баланс спроса и предложения рабочей силы, но и их структурное соответствие (рис. 1, 2) [1, с. 137].

Напряженность на рынке труда Краснодарского края обусловлена несоответствием профессионально-квалификационных качеств граждан, обратившихся в службы занятости, профессиональной структуре заявленных вакансий. Вместе с тем, несмотря на относительную стабильность рынка труда Краснодарского края по сравнению с другими регионами России, в социально-трудовой сфере сохраняется ряд нерешенных проблем: высокий уровень безработицы, рассчитанной по методологии МОТ; падение занятости населения в сельских поселениях; недостаточная обеспеченность экономики края квалифицированными кадрами; старение и отток кадров из социально-экономической

сферы; дефицит кадров рабочих специальностей в градостроительном комплексе; низкий уровень квалификации персонала в сфере обслуживания.

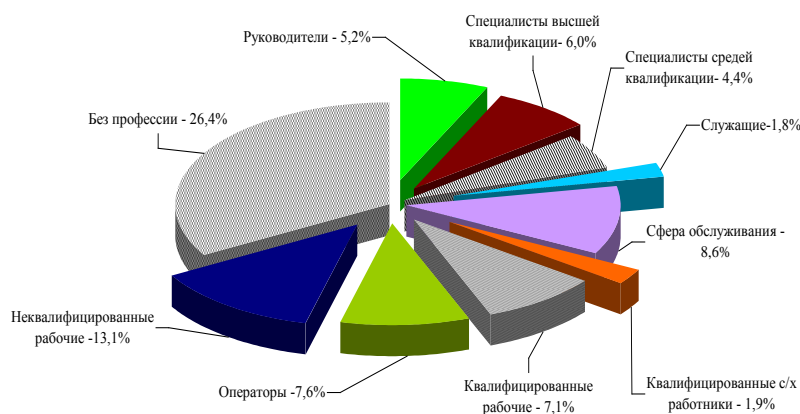


Рис. 1. Структура спроса на рынке труда Краснодарского края в 2009 г.

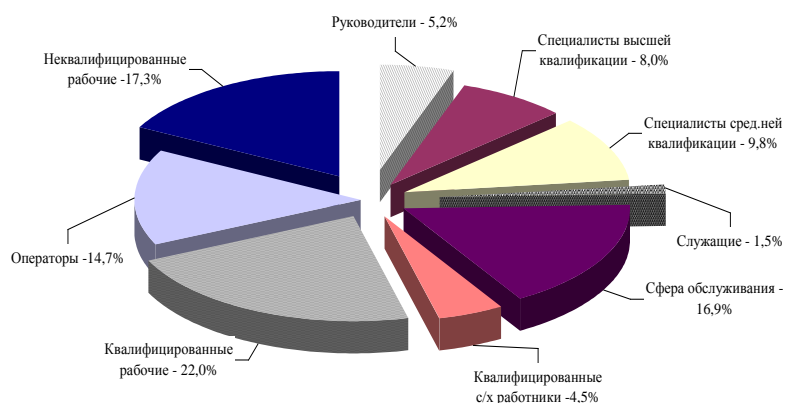


Рис. 2. Структура предложения на рынке труда Краснодарского края в 2009 г.

Вопросы регулирования рынка труда остаются ключевыми при создании благоприятных условий жизни населения Краснодарского края, повышении инвестиционной, туристической и рекреационной привлекательности данного региона. Ещё более актуальными эти вопросы стали в связи с утверждением города Сочи местом проведения зимней Олимпиады 2014 г.

Используемый ранее аргументированный подход к формированию региональных программ, по нашему мнению, был не в полной мере реализован как на стадии разработки программы содействия занятости населения Краснодарского края на 2005-2007 гг., так и на стадии ее реализации. Причинами сложившейся ситуации выступают: недостаточный объем финансирования и несовершенство нормативно-правовой базы в вопросах регулирования занятости населения и повышения инвестиционной привлекательности, что не позволяет в полной мере использовать ресурсный потенциал региона по предупреждению безработицы.

Мы разделяем точку зрения Г.Г. Вукович, согласно которой особенность программы содействия занятости населения Краснодарского края на 2005-2007 гг. состояла в ориентации на необходимость привязки мероприятий к проектам социально-экономического развития края и его территорий. Программа содействия занятости населения Краснодарского края выступала составной частью краевых целевых программ, охватывающих различные направления экономической и социальной политики [2]

При разработке Программы содействия занятости населения Краснодарского края на 2008-2010 гг. ее ключевая цель формулировалась в более общем виде и менее конкретно. Цель Программы заключается в обеспечении защиты населения Краснодарского края от безработицы посредством содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям – в подборе необходимых работников. Приоритетными направлениями Программы выступают:

- реализация специальных программ и осуществление социальной поддержки безработных граждан;
- совершенствование системы социального партнерства на рынке труда;
- поиск новых направлений их взаимодействия реализация мер информационной поддержки государственной политики занятости населения;

- повышение эффективности деятельности центров занятости населения путем совершенствования технологии работы;
- улучшения качества оказания государственных услуг в области содействия занятости населения;
- развитие и повышение качества системы профессиональной подготовки безработных граждан и профессиональной ориентации населения Краснодарского края в целях обеспечения их труда и удовлетворения спроса предприятий и организаций Краснодарского края на рабочую силу;
- анализ обеспеченности организаций кадрами разного уровня профессионального образования, оценка перспективной потребности края в профессиональных кадрах.

В реализуемых программах содействия занятости населения традиционно формулируются цели в редакции обеспечения полной и эффективной занятости посредством совершенствования организации рынка труда, повышающей интенсивность движения рабочей силы и эффективность использования ресурсной базы [3, с. 15-17]. Для достижения сформулированной цели решаются следующие задачи:

- повышение эффективности функционирования рынка труда;
- реализация превентивных мер по предупреждению высвобождения работников, смягчению последствий массовых высвобождений на основе проведения консультаций по вопросам трудоустройства, широкого информирования о потребности работодателей в кадрах, профессионального обучения и переподготовки с последующим трудоустройством;
- усиление координации деятельности всех субъектов рынка труда и социальных институтов, оказывающих на него непосредственное влияние (службы занятости, государственных органов власти, образовательных учреждений профсоюзов, союзов предпринимателей, частных посредников и др.);
- дальнейшее развитие, повышение качества и продуктивности системы профессионального обучения и профессиональной ориентации безработных граждан и незанятого населения в целях обеспечения конкурентоспособности и роста профессиональной мобильности рабочей силы на рынке труда.

В качестве основного подхода оптимизации Программы обеспечения занятости населения целесообразно применение комплексного подхода к решению проблем занятости, но с корректировкой приоритетов, а именно:

- усиление селективной поддержки депрессивных территорий, отраслей и предприятий;
- осуществление эффективной целевой поддержки лиц, потерявших работу в результате ликвидационных мероприятий или реконструкции производства, снижение социальной напряженности на градообразующих предприятиях региона;
- обеспечение адресной поддержки социально незащищенных категорий населения;
- создание условий на рынке труда для достижения баланса интересов работников и работодателей;
- повышение роли социального партнерства на рынке труда.

В контексте упомянутого ключевое значение для регулирования рынка труда региона имеет структура программы обеспечения занятости населения. Ряд разделов данной программы необходим для любого уровня территориальной иерархии. Программа, по нашему мнению, должна включать ряд следующих блоков:

- оценку результатов реализации программы содействия занятости населения за предшествующий период;
- анализ сложившейся социально-экономической ситуации в регионе;
- прогноз состояния рынка труда на период действия программы.

Достоверность расчетов прогнозируемого состояния рынка труда региона зависит от качества анализа по первым двум блокам и объективности сведений, полученных по их результатам. Все последующие блоки программы разрабатываются на базе количественных и качественных параметров, полученных в третьем блоке.

Рассмотрим эффективность программ занятости населения Краснодарского края за ряд последних лет. Для этого проанализируем показатели программ занятости населения Краснодарского края на этапе их разработки и фактически полученные показатели. Корректность прогнозов существенно повышается. Так, если в 2006 г. ошибка прогнозируемых показателей, характеризующих региональный рынок труда, оценивалась от 15% до 25%, то в 2009 г. указанная ошибка колебалась в интервале от 5% до 10%. Вместе с тем наряду с предложенными разделами в структуре программ содействия занятости населения целесообразно ввести раздел о разработке мер регулирования рынка труда региона на прогнозируемый период. Структура подразделов данного раздела программы зависит от специфики и уровня иерархии территориального образования. По нашему мнению, программа содействия занятости населения должна содержать разделы информационного, нормативно-право-вого и финансового обеспечения реализации программы.

Необходим раздел, характеризующий эффективность деятельности служб занятости региона. Уровень детализации разделов целесообразно связывать со спецификой территориального образования, для которого разрабатывается программа.

Наиболее качественный анализ состояния и тенденций социально-экономического развития Краснодарского края, а также государственной политики на рынке труда инвестиционно привлекательного региона представлен в Программе, разработанной на период 2008-2010 гг., а также ведомственной целевой программе №157 от 05.03.2009 г. «О реализации дополнительных мероприятий направленных на снижение напряженности на рынке труда Краснодарского края на 2009 год». В ней рассмотрены направления активной политики занятости с поэтапным разделением мер по предупреждению безработицы и по содействию занятости неработающего населения.

Вместе с тем подчеркнем, что, по нашему мнению, во всех анализируемых программах содействия занятости населения Краснодарского края отсутствует определение элементов системы регулирования регионального рынка труда: объекта, субъекта и самого механизма регулирования рынка труда, то есть механизма реализации мероприятий по стабилизации ситуации на региональных рынках труда, что минимизирует эффективность реализации данных программ.

Считаем целесообразным осуществлять разработку региональных программ содействия занятости населения на основе системно-функционального подхода с применением моделирования организационного механизма регулирования состояния рынка труда инвестиционно привлекательного региона (рис. 3). Предлагаемая нами модель организационного механизма регулирования рынка труда инвестиционно привлекательного региона состоит из трех блоков.

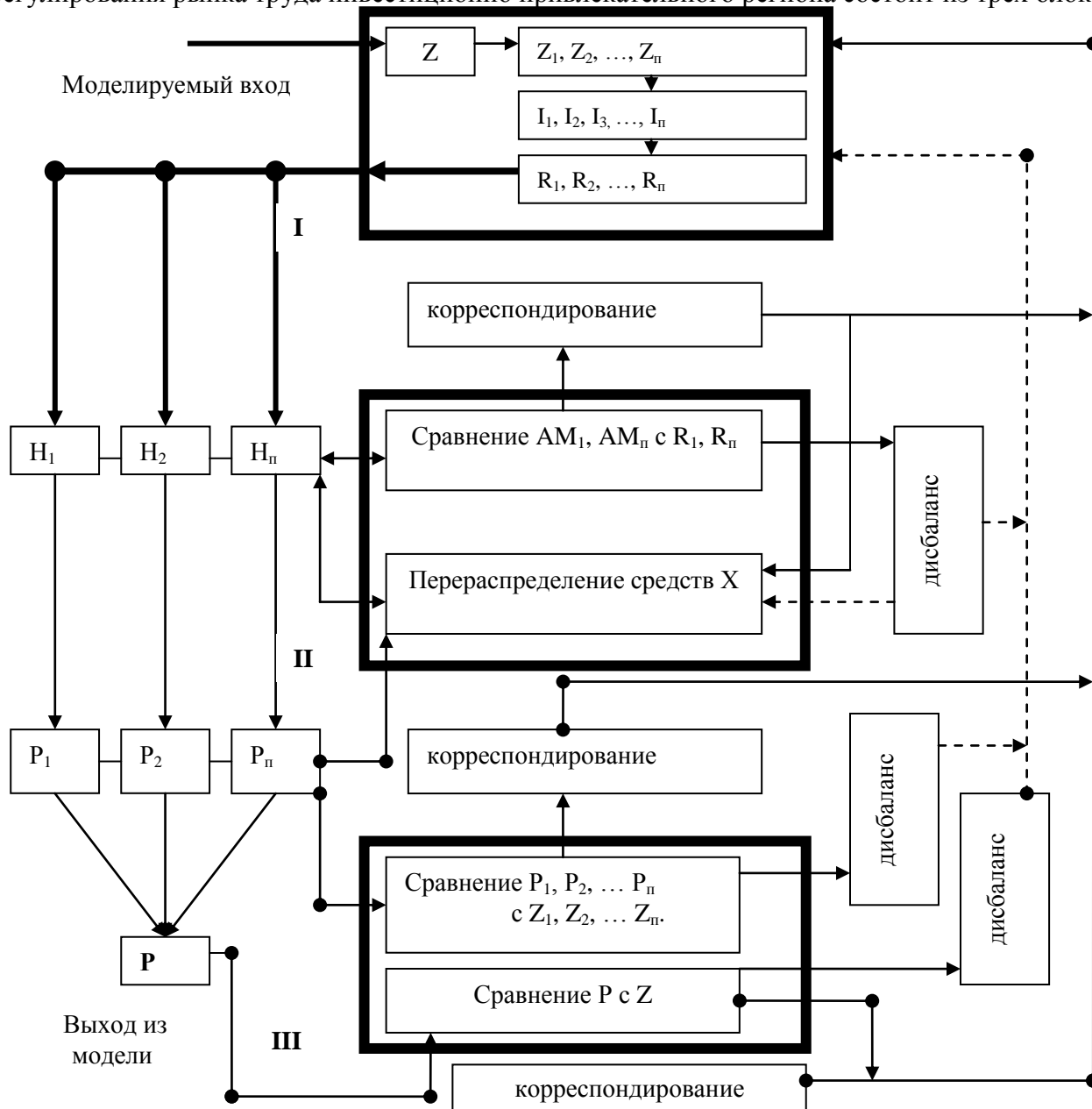


Рис. 3. Модель организационного механизма регулирования рынка труда инвестиционно привлекательного региона:

где I – блок формирования цели; II – блок координации использования и перераспределению ресурсов; III – блок мониторинга; ——— информационный вектор о корреспондировании с целью; — — — информационный вектор дисфункции.

I – блок формирования цели на базе данных проведенного анализа инвестиционной ситуации. В регионе определяется цель (Z) регулирования рынка труда региона, а также функциональные задачи муниципалитетов (Z_1, Z_2, \dots, Z_n), устанавливает оценочные индикаторы деятельности (I_1, I_2, \dots, I_n), определяет достаточные для реализации задач трудовые, финансовые, материальные и другие виды ресурсов (R_1, R_2, \dots, R_n).

Оценочные индикаторы деятельности обуславливаются спецификой установленной цели.

В качестве индикаторов правомерно применять показатели, характеризующие ситуацию на рынке труда региона. Следующим шагом после определения индикаторов служит разработка комплекса мероприятий, позволяющих к концу прогнозируемого периода сохранить показатели на соответствующем уровне. Очередной шаг – это расчет ресурсной базы, необходимой для реализации разработанного комплекса мероприятий.

Таким образом, функциями I блока в фазе разработки программы по регулированию рынка труда региона выступают: разработка задач функционирования его отдельных компонентов; определение оценочных индикаторов и расчет ресурсной базы для реализации цели.

Обработанная в I-ом блоке информация направляется к входам отдельных компонентов (H_1, H_2, \dots, H_n), в качестве которых могут фигурировать как отдельные районы и города, так и локальные территории внутри них.

II блок – координации использования и перераспределения ресурсов на базе сравнительного анализа фактического использования ассигнованных для обеспечения эффективного функционирования отдельных компонентов средств (AM_1, AM_2, \dots, AM_n), а также результатов их деятельности (P_1, P_2, \dots, P_n) корреспондируется с I-ым блоком.

III блок мониторинга осуществляет сравнение результатов функционирования отдельных компонентов (P) с установленными для них целями и задачами и передает информацию в I-ый блок формирования цели для анализа эффективности функционирования и коррекции входных воздействий.

Итак, эффективность организационного механизма рынка труда инвестиционно привлекательных территориальных образований во многом зависит от критериев, положенных в основу разрабатываемой технологии, а также от степени реальности поставленных целей и задач по оптимизации спроса на труд и его предложения.

Литература:

1. Кубань в цифрах. Офиц. Издание. Краснодар, 2010. С. 136-142.
2. Вукович Г.Г. Региональный рынок труда: факторный анализ // Аудит и финансовый анализ. 2009. №6. С. 376-382.
3. Назарова У., Игнатьева Е. Региональный рынок труда и его регулирование // Экономика и управление. 2005. №1. – С. 15-17.