

УДК 331.1:332.146

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

ОПТИМИЗАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА РЫНКА ТРУДА ИНВЕСТИЦИОННО ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОЙ ТЕРРИТОРИИ

(рецензирована)

Обоснована необходимость разработки мер, ориентированных на регулирование занятости и безработицы в инвестиционно привлекательном регионе. Проведен анализ исходной обстановки на рынке труда для обнаружения потенциальных тенденций трансформации различных факторов, воздействующих на развитие и формирование трудовых ресурсов региона. Доказана правомерность всестороннего анализа комплекса факторов, влияющих на изменения организационного механизма регионального рынка труда.

Ключевые слова: региональный рынок труда, самозанятость, инвестиционно привлекательные зоны, безработица, трудовые 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

OPTIMIZATION OF ORGANIZATIONAL MECHANISM OF LABOUR MARKET OF A REGION ATTRACTIVE IN REGARDS TO INVESTMENT (REVIEWED)

The necessity of elaboration of certain measures, orientated towards regulation of employment and unemployment in a region attractive in regards to investment has been substantiated. The author of the article has carried out the research of initial conditions of the labour market to discover potential tendencies of transformation of various factors that influence development and formation of regional labour resources. Rightness of comprehensive analysis of complex factors, having influence upon changes of organization mechanism of the regional labour market has been proved.

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

На региональном уровне необходима организация структуры по регулированию рынка труда, объединяющая представителей работодателей, профессиональных союзов, властных структур как федерального, так и регионального уровней и других общественных организаций. Данная структура определяет оперативную цель регулирования рынка труда инвестиционно привлекательного региона и в зависимости от складывающейся ситуации конкретизирует ее для муниципалитетов [1, 2]. Совместно с рабочими группами в муниципалитетах формируются оценочные индикаторы функционирования локальных рынков труда и осуществляется расчет требуемых финансовых средств для достижения поставленных подцелей с разграничением их объемов финансирования между субъектами управления [3, с. 51]. На основе первоначальной информации, поступившей от рабочих группы, осуществляется разработка программ содействия занятости населения в 64 территориальных образованиях Краснодарского края (38 районов, 26 городов). Разрабатываемые программы должны включать два раздела, соответствующие цели регулирования рынка труда региона. Традиционно они содержат:

- мероприятия, ориентированные на ограничение численности лиц, предположительно стремящихся на рынок труда региона;
- мероприятия, направленные на регулирование занятости автохтонного населения региона.

В административной структуре Краснодарского края необходимо создание аппарата, контролирующего реализацию разработанных программ, а также мониторинг соответствия запланированных расходов фактическим. При значительных отклонениях от запланированных темпов осуществления мероприятий информация направляется в рабочую группу, принимающую решения о перераспределении средств (ресурсов) или о поиске источников дополнительного финансирования.

Остановимся на некоторых прикладных аспектах превентивного управления занятостью населения применительно к конкретным условиям Краснодарского края.

В Программе содействия занятости населения Краснодарского края на 2005-2007 гг. в рамках раздела «Основные направления активной политики содействия занятости» выделялись следующие направления: предупреждение безработицы и содействие занятости. Первое представляет собой набор мер по превентивным действиям служб занятости в ограничении масштабов региональной безработицы, в рамках которых предусматривается шесть блоков программных мероприятий:

- гармонизация информационного пространства рынка труда;
- создание краевого и межтерриториальных автоматизированных банков вакансий;
- профессиональная ориентация и психологическая поддержка граждан;
- действия службы занятости по поддержке инфраструктуры рынка труда;
- оперативное реагирование на критические ситуации на рынке труда;
- развитие института социального партнерства на Кубани.

Подробнее рассмотрим проблематику реализации каждого из указанных разделов программных мероприятий. Целью первого раздела выступает оптимизация функционирования рынка труда путем информирования граждан и работодателей о ситуации, складывающейся на рынке труда и процессах, происходящих в сфере занятости.

Ключевая цель второго блока мероприятий превентивного характера – формирование регионального и межтерриториальных банков имеющихся вакансий. Среди проблем, оказывающих негативное влияние на использование банка вакансий, следует отметить: отсутствие жилья; низкую заработную плату; высокие требования работодателей к профессиональным и личностным компетенциям работников.

Цель блока профессиональной ориентации и психологической поддержки состоит в обоснованности выбора вида профессиональной деятельности и форм занятости в соответствии с личными интересами и склонностями, а также с учетом потребностей рынка труда. Однако ведомственная разобщенность структур и сокращение мероприятий по повышению профессионально-квалификационного уровня специалистов-профконсультантов снижает эффективность профориентационной деятельности.

Важное значение в современных условиях придается деятельности региональных служб занятости по формированию и поддержке развитой инфраструктуры рынка труда, основными задачами которой выступают: содействовать населению в трудоустройстве; оказывать услуги по профессиональной ориентации и профессиональной подготовке и переподготовке; содействовать развитию предпринимательства; формировать баланс спроса и предложений на рынке труда [4].

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. Соотношение прогнозируемых и фактических показателей проиллюстрируем с помощью табл. 1, 2.

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-правового и финансового обеспечения реализации программы. Как мы указывали выше, в 2005-2007 гг. служба занятости Краснодарского края активно создавала, поддерживала и развивала инфраструктуру рынка труда. На сегодняшний день созданы и действуют новые организационные структуры, обеспечивающие его цивилизованное функционирование: 10 молодежных бирж в различных городах и районах Кубани; 4 бизнес-центра (гг. Краснодар, Новороссийск, Анапа и Сочи); 7 информационно-консультационных центра (гг. Краснодар, Геленджике, Ейске, Новороссийске, Тимашевске, Анапе и Сочи); 7 учебных центров различного типа при органах службы занятости (гг. Краснодар, Новороссийск, Ейске, Анапе, Сочи, Приморско-Ахтарском и Выселковском районах); 150 коммерческих организаций по содействию в трудоустройстве населения.

Таблица 1 - Показатели, характеризующие реализацию программ занятости населения Краснодарского края, тыс. чел.

Показатели	год				2009, % к 2006
	2006	2007	2008	2009	
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. Уволившись 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	17,4	24,2	21,2	20,1	116,0

Таблица 2 - Прогнозные показатели, характеризующие реализацию программ занятости населения Краснодарского края, тыс. чел.

№	Показатели	Прогнозные данные			
		2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.
1	2	3	4	5	6
1.1	Численность занятых в экономике	2197,9	2217,9	2242,0	2260,5
1.2	Численность экономически активного населения	2470,4	2500,5	2530,4	2560,5
1.3	Уровень общей безработицы, % к экономически активному населению	7,4	7,3	7,2	7,1
1.4	Уровень регистрируемой безработицы, % к экономически активному населению	0,8	0,7	0,7	0,6
2	Спрос на рабочую силу, всего	323,9	380,5	430,5	480,5
2.1	По рабочим профессиям	239,2	271,5	305,5	340,5
2.2	По другим профессиям	84,7	109,0	125,0	140,0
3	Предложение рабочей силы, 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	19,0	18,4	17,9
3.3	Численность работников, высвобожденных в течение года	5,8	5,6	5,5	5,3
3.4	Численность работников, уволенных по собственному желанию	3,5	3,8	4,1	4,5
3.5	Численность выпускников обще-образовательных школ и профессиональных учебных заведений всех уровней, а также лиц, прекративших обучение до окончания учебного заведения	1,3	2,2	1,1	1,3
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

Инфраструктуре регионального рынка труда присущи специфические целевые установки, задачи и проблемы. Для молодежных бирж Кубани актуально увеличение конкурентоспособности молодежи на рынке труда; содействие трудоустройству выпускников учебных заведений; организация трудоустройства несовершеннолетних на временную работу.

Цель деятельности бизнес-центров – стимулирование и развитие инфраструктуры поддерживающей малый и средний бизнес Кубани. К задачам их функционирования относятся: реализация финансово-кредитной и спонсорской помощи; сопровождение предприятий в первоначальной фазе становления; обеспечение консалтинговых услуг; мотивация к расширению сферы интересов и созданию новых рабочих мест в сфере малого бизнеса [5, с. 71-72]. Сформированные при службах занятости учебные центры обязаны оперативно реагировать на потребности рынка труда инвестиционно привлекательного региона в плане подготовки квалифицированной рабочей силы, а также предоставлять незанятому населению и безработным услуги, способствующие росту их профессиональной подготовки и многоуровневой конкурентоспособности. Коммерческие учреждения оказывают содействие в трудоустройстве граждан посредством совершенствования кадровой политики и

целенаправленного сотрудничества с отечественными и иностранными инвесторами с целью сбора оперативной информации о вакантных рабочих местах.

Целью раздела оперативного реагирования при критических ситуациях на рынке труда служит организация мероприятий по предотвращению массовых сокращений работников с предприятий региона.

В муниципалитетах организованы комиссии или координационные комитеты содействия занятости населения, задачами которых выступают: регулирование критических ситуаций на рынке труда; интеграция органов исполнительной и законодательной власти, профессиональных союзов и работодателей в кризисных обстоятельствах на рынке труда; реализация мероприятий по снижению уровня безработицы в Краснодарском крае.

Раздел развития института социального партнерства посвящен технологиям повышения эффективности координации действий в сфере занятости населения органов законодательной и исполнительной власти, работодателей, профсоюзов и органов службы занятости. Такое взаимодействие осуществляется через: участие в реализации целевых, региональных и местных программ развития; участие в работе координационных комитетов, советов, межведомственных комиссий и отраслевых соглашений.

По нашему мнению, необходимо активизировать работу службы занятости Краснодарского края. Вышесказанное требует участия соответствующих служб в деятельности:

- краевого и территориальных координационных комитетов по содействию занятости населения в Краснодарском крае;
- коллегии уполномоченных государственных представителей по вопросу ускоренного порядка применения процедур банкротства;
- межведомственного совета по проблемам социально-демографического развития Краснодарского края;
- межведомственной комиссии по организации отдыха, оздоровления, занятости детей, подростков, молодежи в летний период на Кубани;
- координационного совета по профессиональной подготовке рабочих кадров для промышленности Краснодарского края;
- администрации городов и районов Кубани.

На сегодняшний день наиболее проблемные направления деятельности служб занятости – это:

- недостаточно высокий уровень представительства в координационных комитетах по содействию занятости и профессиональной подготовке рабочих кадров со стороны работодателей из реального сектора экономики, выступающих потребителями основного количества рабочей силы;
- ограниченность средств Государственного фонда поддержки малого предпринимательства;
- эффективизация деятельности краевого, городских и районных объединений работодателей.

По нашему мнению, содействие занятости целесообразно акцентировать на мерах по социальной поддержке безработных. В посткризисных условиях затруднено финансирование превентивных мероприятий по предупреждению безработицы на Кубани, поскольку переподготовка высвобождаемых работников сопровождается в настоящее время ограничением в финансировании некоторых социально-трудовых программ, таких как краевая целевая программа «Государственная поддержка малого и среднего предпринимательства в Краснодарском крае на 2009-2012 годы» постановление губернатора Краснодарского края от 05.03.2009, №150.

Формализованный нами и изложенный выше механизм регулирования регионального рынка труда позволит более корректно регулировать процессы формирования и использования трудового потенциала Краснодарского края. Эффективное функционирование указанного механизма предполагает тесную взаимосвязь работы региональных органов регулирования с предприятиями и организациями, расположенными на территории Кубани. Мы солидарны с Г.Г. Вукович в том, что упреждающее регулирование занятости населения в действующих в настоящее время законодательных условиях невозможно без активного участия территориальных органов власти в финансировании мероприятий, направленных на смягчение ситуации на рынке труда Краснодарского края как инвестиционно привлекательного региона путем сдерживания высвобождения работников местных предприятий. При этом целесообразно использовать селективный подход к регулированию занятости в отдельных депрессивных отраслях, на отдельных территориях региона с либо трудоизбыточным, либо трудодефицитным статусом и для ряда наиболее уязвимых на этапе посткризисной фазы развития категорий населения Кубани [4, 5].

Глобальный финансово-экономический кризис негативно повлиял на ситуацию на региональных рынках труда. Условия при которых разрабатывался Федеральный закон РФ «О занятости...», значительно отличались от существующих как по социальной конъюнктуре, так и по

состоянию экономики России. По нашему мнению, ряд поправок, внесенных в закон, не корректны. Эскалация кризисных флуктуаций дестабилизировала ситуацию с занятостью населения на всех иерархических уровнях, повысив уровень официально регистрируемой безработицы и увеличив невыплаты в фонд занятости. Часть территориальных образований не обеспечивалась ресурсами не только на проведение эффективной политики в сфере занятости, но и на выплату пособий безработным.

Итак, в посткризисных условиях ключевой задачей остается разработка конструктивных подходов к решению проблемы безработицы на базе совершенствования действующих нормативно-законодательных актов по вопросам занятости населения.

Таким образом, при регулировании занятости населения ключевую роль играет организационный механизм рынка труда, защищающий интересы трудящегося населения и способствующий разработке и реализации мер превентивного характера, направленных на снижение уровня безработицы на инвестиционно привлекательных территориях.

Литература:

1. Аверьянов Ю., Калашникова И. Регулирование занятости с точки зрения теории // Человек и труд. 2005. №5. С. 54-57.
2. Рязанцев С.В. Безработица и новые формы занятости населения на Северном Кавказе // Социологические исследования. 2005. №7. С. 84-87.
3. Капелюшников Р.И. Структура российской рабочей силы: особенности и динамика // Вопросы экономики. 2006. №10. С. 50-53.
4. Вукович Г.Г., Гостяева И.Н. Повышение мотивации к труду на основе управления трудовым поведением работников // Человек и труд. 2009. №12. С. 62-65.
5. Вукович Г.Г. Теоретико-методологический анализ кадровой политики экономических систем // Человек и труд. 2009. №8. С. 71-72.