

УДК 331:330.334
ББК 65.27
П-572

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

МОНИТОРИНГ МИГРАЦИОННОЙ КОНЪЮНКТУРЫ КАК ФАКТОРА РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА

(рецензирована)

Проанализированы ключевые направления преодоления негативных последствий трудовой миграции как важнейшего условия поступательного развития региона в условиях посткризисной модернизации. Доказано, что одной из основных оценок инвестиционной привлекательности территориального образования служит оценка миграционной конъюнктуры, как фактора развития регионального рынка труда.

Ключевые слова: миграционные потоки, региональный рынок труда, занятость, инвестиционно привлекательная территория, безработица.

Ponomarenko Yegor Eugenjevich, Candidate of Economics, associate professor of the Department of the World Economy of the Kuban State University, tel.: 89181464191, e-mail: kubuniver2009@yandex.ru.

MONITORING THE SITUATION OF MIGRATION AS A DEVELOPMENT FACTOR OF REGIONAL LABOR MARKET

The key trends to overcome the negative effects of labor migration as a key condition of sustained regional development in the conditions of post-crisis modernization have been analyzed. It has been proved that one of the major evaluations of investment attractiveness of the territory is the migration situation as a factor in the development of the regional labor market.

Keywords: migration, regional labor market, employment, investment and attractive surroundings, unemployment.

Краснодарский край – один из самых плотно заселенных регионов страны (67 чел. на кв. км.), особенно его приморские и прикубанские районы. Для сельского расселения характерны крупные сельские поселения, их средний размер – более 1400 человек. Благодаря густой сети качественных дорог и более высокому уровню автомобилизации городские услуги доступны многим сельским жителям. По характеру расселения можно разделить Краснодарский край на четыре зоны. В степном правобережье Кубани каркас системы расселения составляет сеть крупных станиц с населением до 10-30 тыс. человек, основанных в ходе казачьей колонизации в конце XVIII-начале XIX вв. Местные центры гг. Тихорецк, Тимашевск, Кропоткин выросли благодаря железнодорожному строительству последней четверти XIX-XX вв., став узловыми станциями. Значительный рост городов Краснодарского края до 2002 г. был связан с интенсивным миграционным притоком. В настоящее время городское население сокращается, в том числе и в краевом центре. Положительную динамику сохраняют отдельные города и районы, в основном приморские или прилегающие к Краснодару.

Отметим, что региональный рынок труда слабо чувствителен к процессу перенакопления кадров в определенной географической зоне, в частности, в Краснодарском крае. Если в Краснодарском крае произойдет перенакопление трудовых ресурсов, то миграционные процессы существенно не изменятся. Если миграционные потоки переориентировать в обратном направлении, то система окажется в зоне неэффективного функционирования. На наш взгляд, необходимо жесткое регулирование кадрового обмена между инвестиционно привлекательной территорией и другими территориями ЮФО.

Таким образом, Краснодарский край как инвестиционно привлекательный регион служит стабилизатором кризисных процессов в экономике, и за счет его усиления замедляется и сам кризис. Стадии рецессии и депрессии способствуют увеличению концентрации трудовых ресурсов на инвестиционно привлекательных территориях, в то время как стадия экономического роста, ведет к их относительному застою. Экономический рост нивелирует гетерогенность экономического пространства региона, тормозит процесс концентрации рабочей силы в его отдельных территориальных образованиях. Если государство в целом и регионы, в частности, оказываются в состоянии кризиса, то инвестиционно привлекательные территории усиливают свои кадровые позиции [1].

Анализ ситуации в сфере занятости – одно из ключевых направлений, описывающих специфики, конъюнктуры рынка труда региона с учетом тех трансформаций в социально-экономическом по-

ложении территориального образования, которые произошли на этапе глобального финансово-экономического кризиса.

Мы солидарны с Г.Г. Вукович в том, что для оптимизации ситуации в сфере занятости необходимо учитывать: особенности социально-экономического развития (индексы роста объемов производства, инвестиций, финансовые результаты деятельности предприятий и т.д.), а также их влияние на рынок труда региона; специфику ситуации в сфере занятости и безработицы региона [2].

При анализе количественных и качественных трансформаций в сфере занятости и безработицы в Краснодарском крае следует обращать внимание на составляющие, как, в общем, так и в отраслевом аспектах: численность занятых по формам собственности; вынужденную неполную занятость работников; вторичную занятость населения; предложение рабочей силы; половозрастную и профессионально-квалификационную структуру состава безработных; длительность безработицы; высвобождение работников; выход на рынок труда выпускников учебных заведений и иностранной рабочей силы; профессионально-квалификационная структура вакансий.

Анализа структуры занятости требует мониторинга по отраслям, с целью определения наиболее значимых из них для экономики Краснодарского края. Значимость в упомянутом контексте рассматривается с точки зрения занятости, т.е. позиционируются градообразующие предприятия. Проанализируем динамику занятости по формам собственности в различных секторах экономики Кубани, и оценим масштабы и структуру безработицы на региональном рынке труда (см. табл.).

Таблица - Показатели, характеризующие масштабы безработицы региона

Показатель	Годы					
	2004	2006	2007	2008	2009	2010
Численность экономически активного населения**, чел.	2343	2402	2422	2470	2553	2628
Общая численность безработных по методологии МОТ**, чел.	308,5	185,7	237,9	212,3	182,8	181,6
Уровень общей безработицы**, %						
Численность безработных, зарегистрированных в органах государственной службы занятости	16,8	23,2	20,4	19,6	19,0	22,7
Уровень регистрируемой безработицы**, %						1,2
Отношение численности безработных, зарегистрированных в органах государственной службы занятости, к общей численности безработных, %	5,0	11,3	7,4	10,9	11,2	10,8

Аналитические данные о занятости и безработице должны иллюстрировать прошедший и текущий периоды, для чего необходимо располагать систематизированной базой данных за определенный временной интервал. На основе мониторинга производится комплексная оценка текущего состояния регионального рынка труда и его возможных трансформации на краткосрочный период.

Рассмотрим технологию прогнозирования занятости на рынке труда инвестиционно привлекательного региона. Под прогнозом занятости на рынке труда такого региона подразумевается оценка данных, характеризующих количественные и качественные аспекты спроса на рабочую силу и ее предложение [3].

Проанализируем алгоритм прогнозирования состояния рынка труда инвестиционно привлекательного региона на примере Краснодарского края. Объективной базой для оценки по годам прогнозного периода текущего спроса на рабочую силу и ее предложение в инвестиционно привлекательном регионе служат данные запросов, позволяющие оценить состояние различных категорий населения на указанном рынке труда, а также статистические данные о движении рабочей силы. Прогнозирование состояния рынка труда инвестиционно привлекательного региона осуществляется на основании комплексного исследования.

Анализ спроса на рабочую силу в инвестиционно привлекательном регионе целесообразно проводить при наличии следующих данных:

- о наличествующих вакансиях: на замену работников, выбывающих по причинам, предусмотренным законом, и не связанным с сокращением численности персонала (по собственному желанию, перемены места жительства, службы в ВС и др.)
- о вакантных рабочих местах на начало анализируемого периода: оценка нереализованной потребности в рабочей силе, исходя из сложившейся динамики;
- о рабочих местах, предполагаемых к вводу в прогнозируемом периоде в инвестиционно привлекательном регионе, количество которых определяется на основании данных об инвестиционных проектах, реализуемых в регионе, а также динамики прироста численности работников, занятых

в малом бизнесе и индивидуальной трудовой деятельностью.

Определив спрос на рабочую силу инвестиционно привлекательной территории на прогнозный период, целесообразно оценить его по профессиональным группам и специальностям.

Прогноз предложения рабочей силы – это оценка численности населения в экономически активном возрасте находящегося в состоянии поиска работы. Целью прогноза – исследование динамики пополнения предложения рабочей силы инвестиционно привлекательной территории за счет занятых и безработных, а именно:

– уволенных в результате реструктуризации производства, банкротства, а также ликвидации предприятия, численность этих категорий населения прогнозируется тенденциями последних лет, численность высвобождаемых кадров инвестиционно привлекательного территориального образования уточняется через запросы предприятий о предстоящем высвобождении работников в предстоящем году.

– уволенных по собственному желанию или за нарушения трудовой дисциплины, а также в связи перемены места жительства, (их число прогнозируются, исходя из тенденций последних лет и поправок в рамках выбытия персонала).

Количество лиц, сокращаемых предприятиями, определяется с учетом коэффициента текучести региона, как отношения существующей текучести кадров к среднесписочной численности работников инвестиционно привлекательного региона. Необходимо учитывать граждан, изменяющих место работы по причине текучести в контексте влияния на нее сезонного фактора, а именно:

– мигрантов в экономически активном возрасте, прибывающие в инвестиционно привлекательный регион из трудоизбыточных регионов;

– молодежь, не обучающуюся и не трудоустроившуюся.

На наш взгляд, показатели качественной составляющей данной методики не в полной мере информативны, поскольку показатели спроса на рабочую силу в инвестиционно привлекательном регионе рассматриваются в разрезе мест возникновения вакансий и их количества, и не учитывают профессиональный профиль вакансий; изучение спроса в структурном разрезе имеет оперативные и достоверные сведения о проблемах занятости на региональном рынке труда.

Предложение рабочей силы представлено источниками пополнения без учета ее профессиональных качеств, что не позволяет получать достоверное представление о структуре предложения человеческих ресурсов в инвестиционно привлекательном регионе.

Проведем сравнительный анализ долгосрочного и среднесрочного прогнозирования потребности в рабочей силе предприятий Краснодарского края. Базой прогнозирования конъюнктуры рынка труда Краснодарского края выступает соотношение между прогнозом совокупного спроса на рабочую силу (потребность экономики Кубани в рабочей силе, обусловленная движением рабочих мест, выбытием определенной части трудовых ресурсов) и его совокупного предложения. Потребность экономики инвестиционно привлекательного региона в дополнительном привлечении рабочей силы (P), по нашему мнению, определяют четыре блока факторов.

Первый блок: факторы, определяющие потребность инвестиционно привлекательного региона в рабочей силе:

– вакансии на момент оценки в экономике региона (P_1);

– прогнозируемое выбытие работников из экономики инвестиционно привлекательного региона по возрастному критерию (P_2);

– рабочие места, создаваемые в регионе по инициативе администрации (P_3).

Второй блок: факторы инвестиционной активности региона:

– рабочие места, создаваемые в инвестиционно привлекательном регионе за счет привлечения в экономику региона сторонних инвестиций (P_4).

Третий блок: факторы, ограничивающие потребность в рабочей силе в инвестиционно привлекательном регионе:

– ликвидация рабочих мест (отсутствие необходимости их существования, их полный физический износ) (P_5).

Четвертый блок: факторы, удовлетворяющие потребность в рабочей силе инвестиционно привлекательном регионе:

– привлечение в экономику лиц, вступающих в трудоспособный возраст (P_6);

– привлечение в экономику выпускников учреждений профессионального образования (P_7);

– увеличение экономической активности трудоспособного населения региона (P_8);

– рост экономической активности пенсионеров (P_9);

– привлечение в экономику инвестиционно привлекательного региона дополнительных трудовых ресурсов (P_{10}).

Сумма факторов, формирующих потребности в рабочей силе инвестиционно привлекательно-го региона, идентична сумме факторов, снижающих и удовлетворяющих потребности в рабочей силе:

$$P_1 + P_2 + P_3 + P_4 = P_5 + P_6 + P_7 + P_8 + P_9 + P_{10}$$

Существующие вакансии (P_1) в экономике инвестиционно привлекательного региона на момент оценки определяются исходя из фактических данных за предыдущий период и корректируются экспертным методом.

Выбытие рабочей силы (P_2) на прогнозируемый период определяется объединением количества занятых мужчин 55-59 лет и женщин 50-54 лет. Образовательный уровень выбывающей рабочей силы региона рассчитывается на основе учета фактической образовательной составляющей занятого населения на период, предшествующий прогнозируемому.

Прогноз создания рабочих мест (P_3, P_4) осуществляется в соответствии с планом развития и размещения производительных сил на инвестиционно привлекательной территории и включает оценку обязательств инвесторов.

Ключевыми параметрами схемы выступают: ликвидация неэффективных рабочих мест (P_5); создание рабочих мест за счет сторонних инвестиций (P_4). Дополнительное привлечение рабочей силы на созданные рабочие места осуществляется пропорционально заявленным потребностям предприятий региона с учетом данных среднесрочного прогноза.

При прогнозировании потребности в рабочей силе экономики инвестиционно привлекательного региона на долгосрочный период следует учитывать категорию населения, вступающую в трудоспособный возраст (P_6). Прогнозирование производится с учетом доли населения, привлеченной на работу в экономику региона в возрасте 15-19 лет без профессионального образования; количества привлеченных в экономику в возрасте до 20 лет; количества студентов и учащихся ссузов данного возраста, имеющих постоянную работу.

Прогноз привлечения выпускников учреждений профессионального образования (P_7) осуществляется с учетом количества привлекаемых к работе выпускников профессиональных учебных заведений в прогнозируемый период за исключением выпускников, получивших образование до 20 лет и имевших во время учебы постоянную работу. Реализуя цель исследования, приведем понижающие коэффициенты, учитывающие образовательные и трудовые потребности населения и определяемые на базе выборочных исследований. Для высшего профессионального образования – от 1,1 до 1,3; для среднего профессионального образования – от 1,4 до 1,9; для начального профессионального образования – от 1,2 до 1,6.

Прогнозирование повышения экономической активности населения отдельных половозрастных групп населения (P_8) следует рассчитывать с учетом демографического прогноза; социально-экономического статуса социально-демографических групп населения; взаимозависимости параметров занятости и макроэкономических показателей. Численность работающих пенсионеров рассчитывается как разность общей численности лиц старше трудоспособного возраста и неработающих пенсионеров. Разность уровней занятости населения старше трудоспособного возраста в различные периоды составляет потребность в рабочей силе (P_9). Потребность в привлечении дополнительных трудовых мигрантов (P_{10}) определяют вычитанием из потребности предприятий региона в трудовых ресурсах на прогнозируемый период прогнозируемой величины удовлетворения данной потребности за счет собственных трудовых ресурсов.

Оценка соотношения спроса на рабочую силу и её предложения на долгосрочную перспективу в Краснодарском крае осуществляется с учетом прогноза баланса трудовых ресурсов региона на прогнозируемый период.

По нашему мнению, приведенная выше методика прогнозирования занятости населения в Краснодарском крае имеет ряд недостатков: баланс учитывает временно свободные, создаваемые или ликвидируемые рабочие места, но не учитывает рабочие места сезонного характера; отсутствуют корректировочные показатели естественного движения рабочей силы и высвобождения рабочих мест.

При рассмотрении факторов, удовлетворяющих потребность в работниках рассматриваются работники, увеличивающие активность по причине успешного социально-экономического развития инвестиционно привлекательной территории без учета имеющихся безработных. Дефицит трудовых ресурсов компенсируется привлечением в экономику инвестиционно привлекательной территории дополнительного числа трудовых мигрантов из трудоизбыточных регионов [4]. Выделим положительные моменты данной методики: описание методических подходов к прогнозированию с указанием сроков его проведения; введение нового показателя «Выпуск, удовлетворяющий потребность», позволяющего сравнивать результаты функционирования рынков труда и образовательных услуг.

Итак, исследования в области оценки инвестиционной привлекательности отдельных экономических субъектов используют широкий спектр критериев. Одной из ключевых оценок инвестиционной привлекательности территориального образования служит оценка миграционной конъюнкту-

ры, как фактора развития рынка труда региона. В настоящее время не существует единого подхода к оценке миграционной компоненты в системе рынка труда региона, в силу чего каждый регион самостоятельно разрабатывает собственные методики. В Краснодарском крае, реализовавшем свой инвестиционно привлекательный статус, разработаны и внедрены региональные рекомендации по организации мониторинга и прогнозирования миграционных процессов. Для инвестиционно привлекательных регионов РФ в целом актуален поиск механизмов определения перспективной оценки потребностей предприятий в рабочей силе и возрастающих потребностей хозяйственной деятельности на этапе посткризисной модернизации. С этой целью систематизируется отечественный и зарубежный опыт оптимизации миграционной конъюнктуры, что требует совершенствования сбора и обработки информации о состоянии рынка труда региона соответствующими институтами.

Литература:

1. Разумов А., Новик Е. Политика занятости и доходы населения в условиях финансово-экономического кризиса // Человек и труд. 2009. №4. С. 52-53.

2. Вукович Г.Г. Теоретико-методологический анализ кадровой политики экономических систем // Там же. №8. С. 71-72.

3. Семенов А., Кузнецов А. Модели прогнозирования спроса на рабочую силу // Там же. 2001. №11. С. 35-37.

4. Порядок привлечения и использования в Краснодарском крае иностранной рабочей силы: постановление главы администрации края от 19.11.1996 №499. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».