

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА г. ВОРОНЕЖА

О. А. Колесникова, Д. Ю. Трещевский

Воронежский государственный университет

Поступила в редакцию 17 января 2018 г.

Аннотация: развитие рынка труда городского округа происходит преимущественно в соответствии с общими российскими трендами. Тем не менее имеют место и определенные особенности, позволяющие выявить перспективы и проблемы развития рынка труда г. Воронежа. В числе проблем наиболее значимыми являются дефицит квалифицированных кадров; значительная доля неформальной, «теневой» занятости, ужесточение требований работодателей к качеству рабочей силы при падении качества образования и не всегда удовлетворительной подготовке кадров, значительные отраслевые колебания в оплате труда, снижающие привлекательность части рабочих мест, неудовлетворительное качество прогнозов потребности в кадрах по отраслям экономики. В составе перспектив первостепенное значение имеют использование инвестиционного потенциала города для создания новых современных рабочих мест, сохранившийся интеллектуальный потенциал, создание новых рабочих мест, требующих современных ключевых компетенций и соответствующей подготовки кадров, потенциал роста трудовых ресурсов за счет относительно благоприятной демографической ситуации, использование миграционной привлекательности города.

Ключевые слова: рынок труда, городской округ, трудовые ресурсы.

Abstract: the development of the labour market of the urban district mainly in accordance with the General Russian trends. However, there are also certain characteristics that can identify the prospects and problems of development of the labor market of Voronezh. Among the problems the most significant are lack of qualified personnel; a significant proportion of the informal, «shadow» employment, the tightening of requirements of employers to the quality of the labor force with the decline of the quality of education and not always satisfactory training, significant sectoral variations in pay, reducing the attractiveness of jobs, poor quality of forecasts staffing requirements across industries. In the composition of the prospects of primary importance use of investment potential of the city to create new jobs; preserved intellectual potential, creation of new jobs requiring a modern key competencies and related training, growth potential labour resources due to the relatively favourable demographic situation, the use of migration attractiveness of the city.

Key words: labour market, urban district, human resources.

Представленная статья является результатом исследований, проведенного в рамках разработки Проекта Стратегии социально-экономического развития городского округа город Воронеж на период до 2035 года. Авторами, в том числе в соавторстве, опубликован ряд работ, посвященных исследованию рынка [1; 2]. Исследование состояния рынка труда г. Воронежа показало наличие в нем существенных диспропорций. Его совершенствование связано со следующими аспектами. Численность трудовых ресурсов городского округа город Воронеж по итогам 2016 г. составила 680 тыс. человек. Численность экономически активного населения составляет 442,4 тыс. человек, или 45,7 % от общей численности жителей города. Подавляющая часть экономи-

чески активного населения (порядка 95–96 %) составляют занятые в экономике, остальные не имеют занятия и, занимаясь активным его поиском, в соответствии с методологией Международной организации труда классифицируются как безработные. Наибольшая доля занята в торговле, розничном ремонте автомобилей. Общее число замещенных рабочих мест в 2016 г. составило 275,7 тыс. человек по крупным и средним организациям [3].

Качественный состав трудовых ресурсов характеризуется высоким уровнем образования, диверсифицированной профессиональной подготовкой, которые обеспечиваются образовательными учреждениями, расположенными на территории города. Сорок пять процентов экономически активного населения имеет высшее образование, 35 % – среднее специальное.

Профессионально-квалификационная структура трудовых ресурсов за последние годы трансформировалась в сторону увеличения количества специалистов в области юриспруденции, финансов, бухгалтерского учета, менеджмента, экономики, других специальностей гуманитарного профиля, а также по специальностям непромышленного профиля. Эти профессии пользовались повышенным спросом на рынке труда в начале 2000-х гг. В то же время город испытывает недостаток в высококвалифицированных кадрах рабочих и инженерных специальностей.

Состояние трудовых ресурсов и рынка труда городского округа город Воронеж

Для структуры трудовых ресурсов города характерна межмуниципальная мобильность. Маятниковые мигранты из прилегающих муниципальных образований, в первую очередь из Новой Усмани, Семилук, Рамони, повышают численность и меняют структуру трудовых ресурсов города Воронеж как центра притяжения. Возросшая мобильность ресурсов, качественные сдвиги в информационных и транспортных связях способствуют позитивным изменениям Воронежа.

В то же время маятниковая миграция регулирует рост численности населения Воронежа, являясь, прежде всего, средством ограничения его чрезмерного роста.

Одной из угроз социально-экономическому развитию города Воронежа эксперты назвали нарастание напряженности на рынке труда (третья по балльной оценке экспертов г. Воронежа после «нарастания социальной напряженности в связи со снижением уровня доходов пенсионеров, работников бюджетной сферы» и «снижения уровня финансирования науки и образования» (3,62 балла из 5,0) [4; 5].

Эксперты отмечают также обострение межрегиональной конкуренции, предметом которой является мобильная и наиболее квалифицированная часть трудовых ресурсов города. Внутривнутрирегиональные миграционные потоки имеют центростремительный характер. Статистические данные о них отсутствуют. Тем не менее можно зафиксировать движение кадров различной квалификации из города Воронежа (как и других региональных центров) в Москву.

Непосредственно с состоянием и перспективами рынка труда связана угроза (пятая по балльной оценке среди 15 оцениваемых экспертами).

Экспертная оценка различных институциональных групп региональных стейкхолдеров также

показала высокий уровень угрозы нарастания напряженности на рынке труда – общая оценка 0,884 (из максимально возможного значения 1,0), четвертая по значению после «нарастания социальной напряженности в силу снижения уровня доходов социально уязвимых групп населения», «сокращения бюджетного финансирования науки и образования», «уменьшения объема перечислений из федерального бюджета субъектам РФ» [4; 5].

Значительные проблемы российского рынка труда связаны с несформировавшейся системой социальной ответственности корпоративных структур [6].

В проекте Стратегии Воронежской области отмечены следующие приоритетные цели совершенствования рынка труда, имеющие прямое отношение к городскому округу город Воронеж.

Оптимизация рынка труда связывается с достижением *стратегических целей*:

- повышение эффективности занятости, создание условий, соответствующих критериям «достойного труда»;
- обеспечение потребностей развивающейся экономики трудовыми ресурсами необходимого объема и качества на основе эффективного использования преимущественно собственного трудового потенциала;
- формирование благоприятных условий для привлечения трудовых мигрантов с высокими профессиональными характеристиками;
- обеспечение гибкости рынка труда на основе использования нестандартных форм занятости;
- обеспечение высокой пространственной мобильности трудовых ресурсов.

Трудовые ресурсы составляют около 680 тыс. чел. (65,9 %) населения г. Воронежа. Трудовые ресурсы выступают важной составной частью городского трудового потенциала, представляющего собой комплексную характеристику способности проживающего в нем трудоспособного населения к эффективной трудовой деятельности. На структуру трудовых ресурсов города оказывают значительное влияние маятниковая миграция, иностранные трудовые мигранты, возрастная структура населения (табл. 1).

Ситуация в сфере труда и занятости населения в значительной степени определяется демографическими процессами. За последние годы наблюдается небольшой, но стабильный рост численности городского населения – в период с 2011 по 2016 гг. прирост в среднем составил 1,1 % в год (рис. 1). При этом наблюдается естественная убыль населения (рис. 2).

В условиях естественной убыли рост численности населения г. Воронежа обеспечивается за счет мигра-

Таблица 1

Структура трудовых ресурсов, человек

Показатель	2016 г. (отчет)	2017 г. (оценка)	2018 г. (прогноз)	2019 г. (прогноз)	2020 г. (прогноз)
Численность трудовых ресурсов – всего, из них:	688 050	678 900	675 940	672 450	671 450
трудоспособное население в трудоспособном возрасте, в том числе:	609 320	605 660	602 740	601 450	601 200
иностранцы трудовые мигранты	11 400	11 650	12 000	12 300	12 500
Численность работающих лиц старше трудоспособного возраста и подростков в возрасте до 16 лет, в том числе:	67 330	61 590	61 200	58 700	57 750
численность работающих лиц старше трудоспособного возраста	66 720	60 890	60 500	58 000	57 000
численность работающих подростков в возрасте до 16 лет	610	700	700	700	750

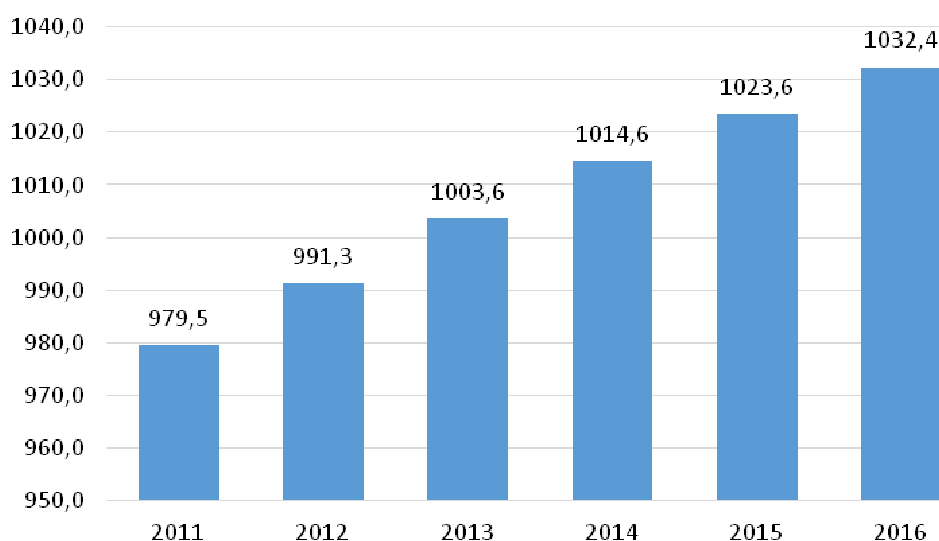


Рис. 1. Численность населения г. Воронежа в период с 2011 по 2016 гг., тыс. человек

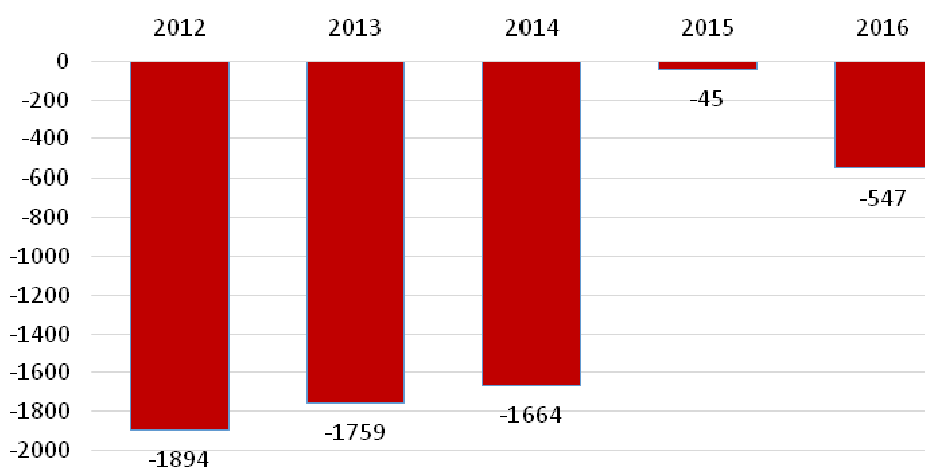


Рис. 2. Естественный прирост (убыль) населения г. Воронежа в период с 2012 по 2016 гг., человек

ционного прироста, который, однако, имеет тенденцию к сокращению (рис. 3). При этом в 2016 г. 71,7% мигрантов были трудоспособного возраста.

Значение численности населения трудоспособного возраста подвержено незначительным колебаниям и находится в рассматриваемом периоде в пределах 620 тыс. человек (с максимумом в 625 тыс. человек в 2013 г. (рис. 4). Тренд трудоспособного населения зависит от трех составляющих: сложившейся половозрастной структуры, уровня смертности в трудоспособном возрасте и миграционного прироста (убыли) лиц трудоспособного населения. В среднесрочной перспективе (до 2025 г.) прогнозируется снижение численности этой категории населения.

Среди выбранных для сравнения городов (Воронеж, Ростов-на Дону, Волгоград, Нижний Новгород,

Белгород, Липецк) Воронеж занимает 3-е место по показателю «Доля трудоспособного населения в общей численности населения города». При этом стоит отметить, что наблюдается тенденция снижения значений данного показателя. Важно, что данная тенденция характерна для всех рассматриваемых городов.

Среди городов группы сравнения Воронеж занимает 1-е место по числу мигрантов, повторяя при этом общую трендовую характеристику.

Среди положительных демографических тенденций можно выделить увеличение в рассматриваемом периоде численности населения молодежи трудоспособного возраста (рис. 5).

В г. Воронеже в структуре трудовых ресурсов велика доля экономически неактивного населения (табл. 2).



Рис. 3. Миграционный прирост численности населения г. Воронежа в период с 2011 по 2016 гг., человек

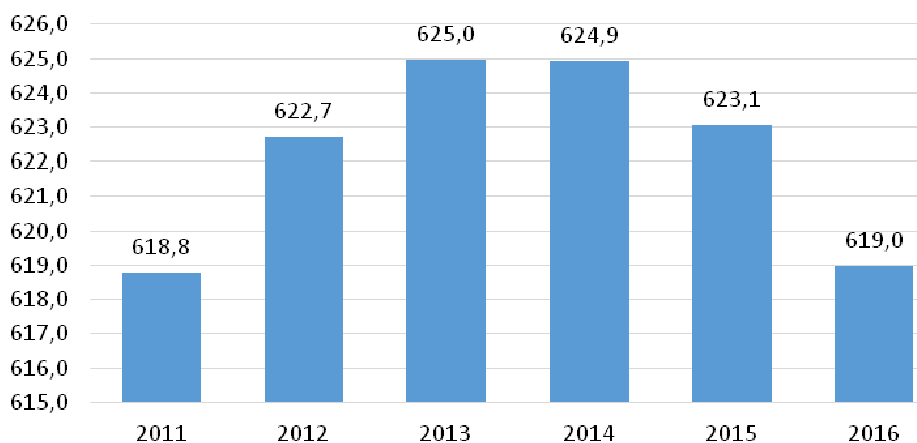


Рис. 4. Численность населения г. Воронежа в трудоспособном возрасте в период с 2011 по 2016 гг., тыс. человек



Рис. 5. Численность населения г. Воронежа моложе трудоспособного возраста в период с 2011 по 2016 гг., тыс. человек

Т а б л и ц а 2

Занятое и незанятое население г. Воронеж, человек

Показатель	2016 г. (отчет)	2017 г. (оценка)	2018 г. (прогноз)	2019 г. (прогноз)	2020 г. (прогноз)
Среднегодовая численность занятых в экономике, всего	443 490	443 440	443 420	443 960	444 950
Население, не занятое в экономике	244 560	235 460	232 520	228 490	226 500
в том числе:					
– учащиеся трудоспособного возраста (16 лет и старше), обучающиеся с отрывом от работы	80 686	79 900	79 900	79 400	78 870
– трудоспособное население трудоспособного возраста: военнослужащие, российские граждане, работающие за границей, безработные, домохозяйки и другое незанятое население	163 874	155 560	152 620	149 090	147 630

Это выдвигает на повестку дня необходимость повышения эффективности занятости населения, которая должна проявляться не только в повышении производительности труда уже занятого населения, но и в вовлечении в трудовую деятельность ранее незанятых категорий населения (женщин с малолетними детьми, инвалидов, пенсионеров и т. п.). Кроме того, вклад в данный процесс должно внести привлечение дополнительных трудовых ресурсов за счет миграции. Около половины экономически неактивного населения представляют студенты, учащиеся и пенсионеры, остальные могут быть вовлечены в трудовую деятельность.

Для решения данной задачи потребуется организация взаимодействия органов службы занятости, образования, учреждений МСЭ, районных отделений Пенсионного фонда. Особое внимание следует уделить вовлечению в трудовую деятельность лиц с ограниченными возможностями, учитывая, что из 23,1 тыс. инвалидов трудоспособного возраста лишь 7,5 тыс. (32,6 %) занято трудовой

деятельностью. С этой целью необходимо обеспечение доступности для них объектов инфраструктуры, осуществление контроля за исполнением работодателями законодательства о квотировании рабочих мест, создание новых рабочих мест на предприятиях, не попадающих под законодательство о квотировании. Также необходимой видится организация сопровождаемой занятости инвалидов при трудоустройстве.

В соответствии с прогнозом ожидается, что на полном рынке труда численность безработных будет незначительно снижаться. Возрастет численность занятых в таких видах экономической деятельности, как оптовая и розничная торговля, обрабатывающее производство, транспорт и связь. Сокращение численности будет наблюдаться в здравоохранении и государственном управлении.

Итоги 2016 г. свидетельствуют о поступательном развитии города, характеризующемся социально-демографической стабильностью и управляемостью процессов в сфере занятости.

Весьма высокой остается численность граждан, обратившихся за содействием в поиске работы. Среди вышеуказанных городов, выбранных для сравнения, Воронеж уверенно занимает первое место, хотя и наблюдается снижение значения данного показателя. Примечательно, что тенденции изменения значений данного показателя достаточно однообразны по всей группе.

Уровень занятости населения города Воронежа на протяжении рассматриваемого периода остается практически неизменным. Значения показателя варьируются в районе 61 % и образуют в среднем величину 61,4 % (рис. 6).

Стоит также отметить, что по состоянию на конец 2016 г. значение уровня занятости воронежского населения было наименьшим среди рассматриваемых городов. Лидирующие позиции занимают, соответственно, Нижний Новгород, Белгород и Липецк.

Ситуация на полном рынке труда региона выражается, прежде всего, в снижении уровня безработицы, рассчитанной по методологии Международной организации труда. За анализируемый период выявлена устойчивая динамика сокращения численности безработных как на полном, так и в его регистрируемом сегменте.

Уровень регистрируемой безработицы в г. Воронеже снизился в 2013 г. (по сравнению с 2011 г.) со значения 1,7 до 1,0 % и с тех пор не превышает этого значения. Несколько иначе обстоят дела со значением показателя безработицы на полном рынке труда. Хотя первоначальная тенденция снижения с 2011 по 2013 гг. сохранялась, в 2013 г. значение показателя было минимальным за весь период и составило 4,0 %. В 2016 г. значение показателя находилось на отметке 4,4 %.

В сравнении с вышеуказанными городами Воронеж выглядит достойно, занимая в 2016 г. 4-е место по группе сравнения, незначительно уступая городам-лидерам (Белгород, Липецк, Нижний Новгород). При этом города Ростов и Волгоград значительно отстают от лидирующей группы.

В области доходов населения отмечены в целом положительные тенденции, однако некоторые из них не приняли устойчивого характера. За 2016 г. среднемесячная заработная плата выросла на 6,2 % (в 2015 г. на 3,6 %, а в 2014 г. – 9,2 %) и составила 32 727,7 руб. При этом в группе городов сравнения Воронеж по данному показателю занимает лишь 4-е место (лидирует г. Нижний Новгород со значением 39 339 руб.).

Следует также отметить единые тенденции изменения значений данного показателя среди городов сравнения. При этом, если в 2012 г. Воронеж занимал лидирующее положение по значению темпов роста заработной платы, то в 2015 г. темп роста был минимальным в группе. В 2016 г. Воронеж опередил по темпу роста только Липецк.

В целом можно говорить о том, что основные индикаторы сферы труда и занятости населения в г. Воронеже демонстрируют положительную динамику. Значительного отставания от показателей других городов Российской Федерации не выявлено.

Основными факторами, влияющими на формирование и развитие трудовых ресурсов, являются:

- экономический – в первую очередь, потребность экономики в трудовых ресурсах для замещения рабочих мест;
- демографический – состояние демографических процессов как основы формирования трудовых ресурсов (трудоспособного населения);
- образовательный – общая и профессиональная подготовка ресурсов труда;

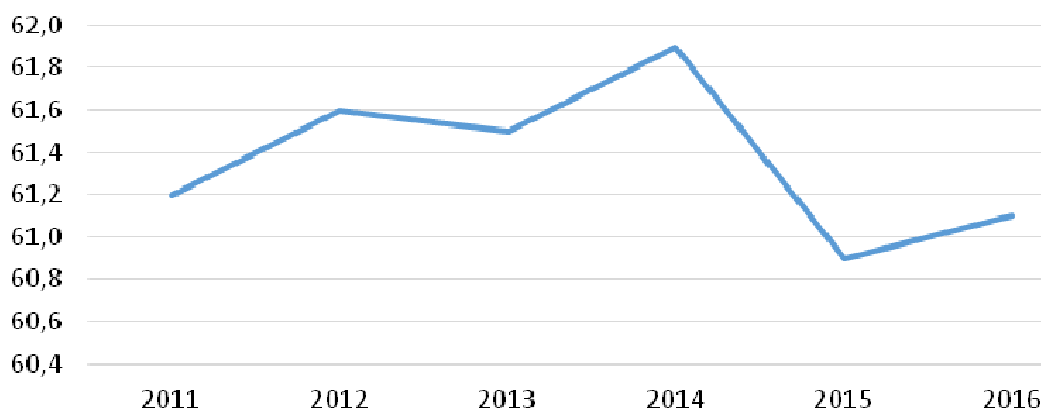


Рис. 6. Уровень занятости населения городского округа город Воронеж за период с 2011 по 2016 гг., %

– инвестиционный – объем и качество инвестиций для создания дополнительных рабочих мест, развития образования и др.;

– уровня жизни – факторы доходов и уровня жизни населения;

– социально-психологический – прежде всего, образовательные и трудовые мотивации.

Изменение численности трудовых ресурсов является результатом совокупного влияния двух основных и противоположно действующих тенденций:

а) естественной убыли (прироста) численности лиц трудоспособного возраста в составе постоянного населения;

б) миграционного прироста (убыли) населения.

Таким образом, основным фактором пополнения трудовых ресурсов города в настоящее время является миграционный прирост. Исходя из анализа, среди схожих по уровню социально-экономического развития городов Российской Федерации г. Воронеж обладает высокой миграционной привлекательностью. Миграционный прирост на протяжении 2011–2016 гг. позволял полностью компенсировать естественную убыль населения. Прибывающие в г. Воронеж мигранты в основном представляют внутрirosсийскую миграцию – 56 % в 2016 г.

Стратегическими приоритетами в политике формирования и использования трудовых ресурсов являются следующие.

1. Формирование и эффективное использование собственного трудового потенциала г. Воронежа на основе:

– создания условий и механизмов перераспределения в сферу трудовой деятельности части трудоспособного экономически неактивного населения;

– повышения уровня занятости населения;

– повышения эффективности использования ресурсов труда, находящихся в зоне неэффективной занятости – домашнем хозяйстве, мелкотоварном производстве, занятых индивидуальной трудовой деятельностью, работающих по найму у физических лиц и т. п.

2. Формирование системы общего образования, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации трудовых ресурсов в соответствии с инновационным потенциалом экономического развития города.

3. Управление трудовой миграцией как фактором сбалансирования потребности экономики и социальной сферы в недостающих трудовых ресурсах высокого и особого качества. Создание системы управления маятниковой миграцией как

средством использования трудового потенциала пригородных зон, обеспечения занятости и зарабатывания доходов для их населения.

Сфера занятости населения выполняет в развитии города двоякую функцию:

– экономическую – с точки зрения удовлетворения потребности экономики города в рабочей силе на основе организации как можно более эффективного использования трудовых ресурсов;

– социальную – с позиции обеспечения занятости трудоспособного населения работой с достойными условиями труда и его оплаты.

Ситуация с занятостью в городе меняется под воздействием трех основных групп факторов:

– изменений в объективном состоянии городской экономики и социальной сферы;

– мотивации труда занятых и ищущих работу и происходящих сдвигов в мотивациях;

– регулятивных механизмов – государственных и рыночных. Механизмы регулирования действуют на сферу занятости и рынок труда как непосредственно, так и опосредованно – через первые две группы факторов. Наиболее целенаправленное и быстрое влияние оказывает государственное регулирование.

Сформировавшиеся особенности рынка труда г. Воронежа можно подразделить на две группы с точки зрения противоположных возможностей использования как стратегических ресурсов развития системы занятости:

а) позитивные особенности:

– последовательное повышение спроса на труд, его качественных характеристик, сокращение количественных диспропорций между спросом и предложением рабочей силы;

– постепенное снижение безработицы и ее длительности;

– наличие в структуре занятых и безработных большого сегмента лиц с высоким уровнем образования, молодежи, выпускников профессиональных учебных заведений;

– сближение показателей приема и увольнения кадров;

– сокращение разрыва между показателями регистрируемой и общей безработицы;

– повышение уровня оплаты труда, в том числе по вакансиям;

б) негативные особенности и риски:

– отмирание ряда массовых профессий (прежде всего традиционных обрабатывающих отраслей экономики) и распространение структурной безработицы;

– наличие профессиональных, половозрастных, гендерных и других диспропорций;

– ухудшение структуры безработицы за счет повышения среди безработных доли лиц, нуждающихся в особых условиях труда и социальной защите, с низкими мотивациями к труду и т. п.;

– дефицит квалифицированных кадров, прежде всего рабочих – вследствие их текучести из-за низкой оплаты труда, а также процессов реструктуризации собственности;

– высокое распространение теневых форм занятости, скрытых доходов населения на фоне довольно низких официальных показателей доходности;

– высокая доля экономически неактивного населения в трудовых ресурсах.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать следующие выводы.

Сильные стороны рынка труда городского округа город Воронеж:

– инфраструктурная обеспеченность рынка труда;

– использование прогрессивных технологий содействия занятости по ряду направлений, соответствующих лучшим мировым аналогам;

– опыт использования социального партнерства;

– наличие системы профессионального образования и (пере)подготовки кадров.

Слабые стороны рынка труда городского округа город Воронеж:

– неэффективная занятость, высокая доля неформальной занятости и наличие дискриминации на рынке труда;

– резкое превалирование в системе финансирования пассивных (социальных) направлений поддержки занятости над активными, призванными обеспечивать экономическую функцию заполнения вакансий и удовлетворения спроса работодателей;

– высокая доля экономически неактивного населения и лиц трудоспособного возраста в нем;

– слабая заинтересованность и участие работодателей в подготовке кадров.

Возможности развития рынка труда городского округа город Воронеж:

– инвестиционный потенциал для создания новых современных рабочих мест;

– сохранившийся (поддерживаемый) интеллектуальный потенциал;

– создание новых рабочих мест, требующих современных ключевых компетенций и соответствующей подготовки кадров;

– потенциал роста трудовых ресурсов за счет относительно благоприятной демографической ситуации в прогнозном периоде;

– использование миграционной привлекательности города.

Угрозы развития рынка труда городского округа город Воронеж:

– дефицит квалифицированных кадров;

– не снижающийся объем неформальной, «теневой» занятости;

– ужесточение требований работодателей к качеству рабочей силы при падении качества образования и не всегда удовлетворительной подготовке кадров;

– значительные отраслевые колебания в оплате труда, снижающие привлекательность части рабочих мест;

– неудовлетворительное качество прогнозов потребности в кадрах по отраслям экономики.

Учет выявленных в результате анализа проблем и рисков, сильных и слабых сторон действующей в городе системы содействия занятости населения должен быть положен в основу целей, задач, приоритетов и основных мер Стратегии социально-экономического развития г. Воронежа на период до 2035 года.

ЛИТЕРАТУРА

1. Арзамасцева Л. П. Посткризисные тенденции и факторы развития рынка труда Воронежской области / Л. П. Арзамасцева, О. А. Колесникова, А. А. Федченко // Вестник Воронеж. гос. ун-та. Сер.: Экономика и управление. – 2011. – № 1. – С. 207–216.

2. Колесникова О. А. Особенности и проблемы воронежского рынка труда / О. А. Колесникова // Вестник Воронеж. ин-та высоких технологий. – 2013. – № 10. – С. 268–270.

3. Официальная статистика // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Воронежской области. – Режим доступа: http://voronezhstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/voronezhstat/ru/statistics/

4. Рисин И. Е. Крупный бизнес о возможностях и угрозах развитию региона / И. Е. Рисин, Ю. И. Трещевский, М. Б. Табачникова, А. А. Плугатырева // Социально-экономические явления и процессы. – 2016. – Т. 11. – № 11. – С. 65–71.

5. Табачникова М. Б. Оценка экономического песимизма институциональных групп региона / М. Б. Табачникова // Регион : системы, экономика, управление. – 2016. – № 1 (32). – С. 96–102.

6. Никитина Л. М. Корпоративная социальная ответственность как система социально-экономических отношений / Л. М. Никитина. – Воронеж : ВГПУ, 2009. – 204 с.

Воронежский государственный университет

Voronezh State University

*Колесникова О. А., доктор экономических наук,
профессор, профессор кафедры экономики труда
и основ управления*

E-mail: oakolesnikova@mail.ru

Тел.: 8-915-546-33-47

*Kolesnikova O. A., Doctor of Economics, Profes-
sor, Professor of the Labor Economics and Principles
of Management Department*

E-mail: oakolesnikova@mail.ru

Tel.: 8-915-546-33-47

*Трещевский Д. Ю., кандидат экономических
наук, доцент кафедры экономики и управления
организациями*

E-mail: treshevsky@gmail.ru

Тел.: 8-950-777-77-52

*Treshevsky D. Yu., Candidate of Economic Scienc-
es, Associate Professor of Economics and Management
Organizations Department*

E-mail: treshevsky@gmail.ru

Tel.: 8-950-777-77-52