

УДК 331.5

JEL J20, J21, J23

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ И ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ИХ РЕШЕНИЯ

Дашкова Екатерина Сергеевна, д-р экон. наук, доц.

Дорохова Наталья Васильевна, д-р экон. наук, доц.

Зенкова Олеся Андреевна, канд. экон. наук

Назаров Александр Константинович, асп.

Воронежский государственный университет, Университетская пл., 1, Воронеж, Россия, 394018; e-mail: dashkova-82@mail.ru; nv_dorohova@mail.ru; zenkova_oa@econ.vsu.ru; alex.konstantinovich@yandex.ru

Предмет: совокупность социально-экономических отношений, возникающих в сфере функционирования рынка труда Воронежской области. *Цель:* выявление актуальных проблем развития рынка труда Воронежской области и обоснование перспективных направлений их решения. *Дизайн исследования:* для анализа и систематизации информации применялся ряд методов экономических исследований, включающий: графический и факторный анализ, индукцию и дедукцию, анализ и синтез, систематизацию и группировку, экстраполяцию и мониторинговые исследования. При разработке комплекса мероприятий, направленных на решение выявленных проблем развития рынка труда Воронежской области, был использован метод экономического моделирования с элементами прогнозирования. *Результаты:* учитывая результаты анализа основных статистических индикаторов, характеризующих состояние рынка труда Воронежской области за период с 2017 по 2021 год, установлена положительная динамика его развития и относительная устойчивость; по таким показателям, как «уровень участия в рабочей силе», «уровень занятости населения в возрасте 15-72 лет», «среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций», выявлено незначительное отставание от среднероссийских значений; определены актуальные проблемы, снижающие конкурентоспособность рынка труда Воронежской области; разработан комплекс мероприятий, направленных на совершенствование рынка труда с учетом существующих резервов, в том

числе уникальности трудовых ресурсов и отраслевых особенностей исследуемого региона; доказана необходимость активного вовлечения стейкхолдеров, вузов и сузов, способствующая достижению сбалансированности потребностей в работниках.

Ключевые слова: труд, региональный рынок труда, проблемы развития регионального рынка труда, Воронежская область.

DOI: 10.17308/meps/2078-9017/2023/2/52-63

Введение

Рынок труда является одной из важнейших составляющих рыночной системы в целом, поскольку благосостояние государства, стабильность общества, а также динамика и направленность социальных и экономических изменений зависят от эффективного его функционирования. Вопросы развития рынка труда чрезвычайно актуальны, поскольку определяют необходимость сохранения, преумножения и рационализации имеющегося трудового потенциала.

Фундаментальные изменения в технико-технологической сфере, переход к постиндустриальному обществу, повышение роли человека и знаний в экономике – все это определяет вектор развития современного рынка труда, вынужденного адаптироваться к данным трансформационным процессам.

Следует отметить, что рынок труда в России характеризуется значительными региональными различиями, которые обусловлены не только историческими и географическими, но и текущими демографическими и социально-экономическими характеристиками процессов, происходящих в регионах.

Современное состояние рынка труда Воронежской области предопределило необходимость его анализа, прогнозирования и эффективного регулирования.

Современный рынок труда на различных уровнях выступает предметом исследования многих отечественных и зарубежных ученых: В.Н. Бобкова [5], Е.Г. Калабиной, Е.А. Шадринной [1], А.В. Попова [2], А.А. Федченко [3], Lochner B., Schultz B. [10], Abode J.M., McKinney K.L., Zhao N.L. [4], Frey C.B., Osborne M.A. [6], Isgin E., Sopher B. [9], Graetz G., Restrepo P., Skans O. [8], Goos M., Manning A., Salomons A. [7], Okudaira H., Takizawa M., Yamanouchi K. [11] и др. В своих работах исследователи выявляют актуальные проблемы современного рынка труда, их причины, последствия, а также разрабатывают возможные механизмы нивелирования данных проблем.

Несмотря на актуальность, масштабность и многоаспектность охвата проблематики функционирования рынка труда в современных исследованиях, до настоящего времени остается нерешенным широкий круг вопросов, что предопределило цель настоящего исследования – выявление актуальных проблем развития рынка труда Воронежской области и обоснование перспективных направлений их решения.

Методы и результаты исследования

Для достижения поставленной цели осуществим анализ основных статистических индикаторов, характеризующих состояние рынка труда Воронежской области за период с 2017 по 2021 год (рис. 1-6).

Показатель «уровень участия в составе рабочей силы» в Воронежской области за период с 2017 по 2021 г. увеличился на 1,0 п.п., однако на протяжении пяти лет он отстает от среднего по РФ значения.

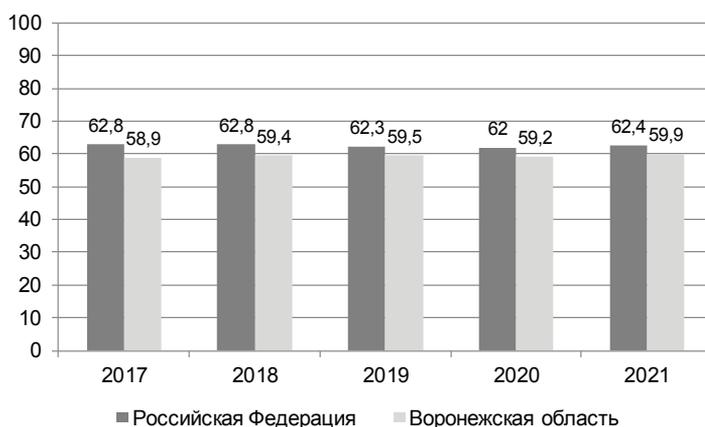


Рис. 1. Динамика показателя «Уровень участия в составе рабочей силы», в %¹

При сопоставлении данного показателя по субъектам ЦФО отставание еще более заметно – в 2021 г. на 4,0 п.п. В разрезе всех субъектов РФ максимальное значение данного показателя в 2021 г. отмечалось в Чукотском АО (78,7%), минимальное – в Республике Адыгея (53,6%).

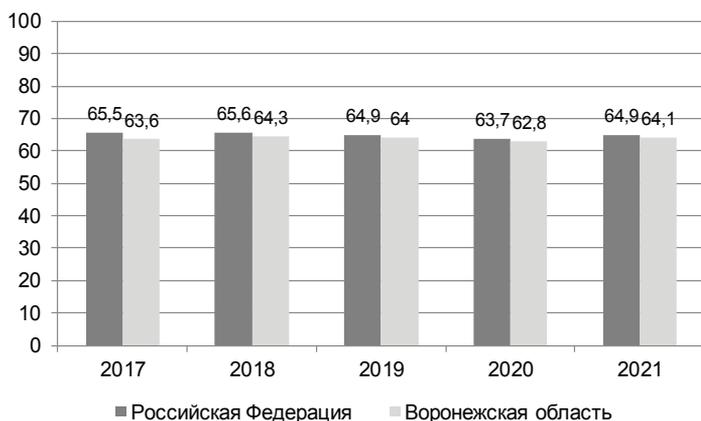


Рис. 2. Динамика показателя «Уровень занятости населения в возрасте 15-72 лет», в %

¹ Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. Доступно: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13204>.

Анализируя показатель «Уровень занятости населения в возрасте 15–72 лет» в Воронежской области за период с 2017 по 2021 г., можно констатировать его незначительное увеличение на 0,5 п.п., а также отсутствие выраженной позитивной динамики. Более того, данный показатель отстает от среднего значения как по РФ, так и по ЦФО (за 2021 г. среднее значение по субъектам, входящим в состав ЦФО, составило 61,7%). В разрезе всех регионов РФ максимальное значение данного показателя в 2021 г. было в Чукотском АО (77,4%), минимальное – в Республике Тыва (50,4%).

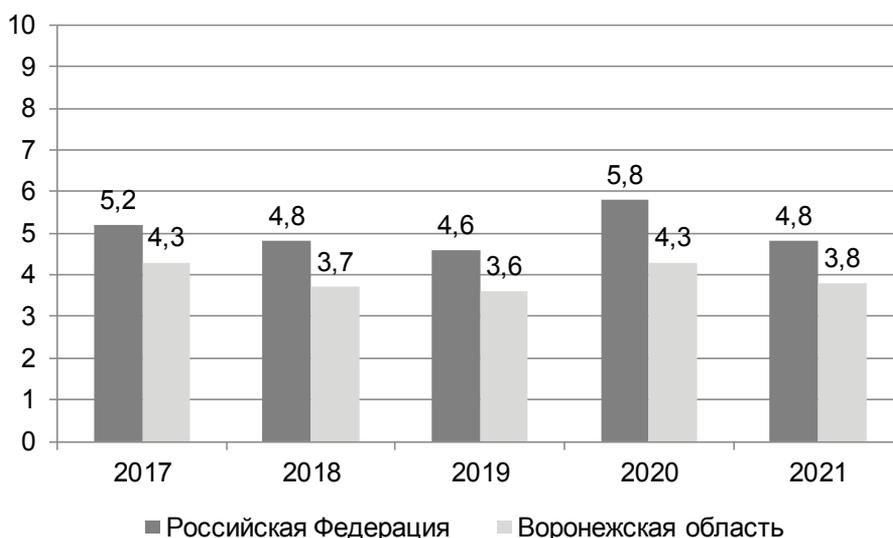


Рис. 3. Динамика показателя «Уровень безработицы населения в возрасте 15 лет и старше», в %²

По показателю «Уровень безработицы населения в возрасте 15 лет и старше» Воронежская область имеет более высокие позиции в сравнении со среднероссийскими значениями за весь исследуемый период с 2017 по 2021 г. В 2021 году данный показатель незначительно выше среднего значения по субъектам ЦФО – на 0,3 п.п. Максимальное значение среди всех регионов Российской Федерации данный показатель в 2021 г. достиг в Республике Ингушетия (31,1%), минимальное – в Санкт-Петербурге (2,0%).

² Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. Доступно: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13204>.

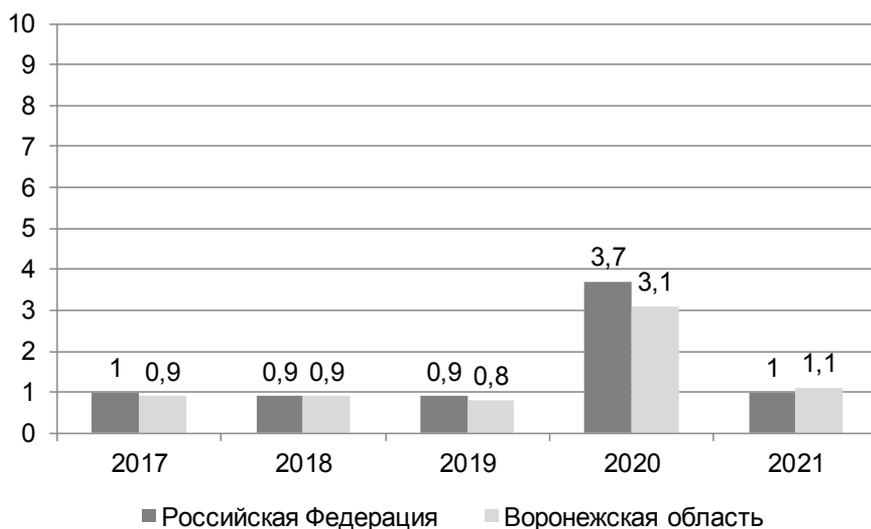


Рис. 4. Динамика показателя «Уровень зарегистрированной безработицы», в %³

По показателю «Уровень зарегистрированной безработицы» Воронежская область также имеет невысокие значения. Этот показатель сопоставим со средними значениями по РФ. При этом в 2021 году максимальное значение данного показателя было в Республике Ингушетия (14,9%), минимальное – в Севастополе (0,3%).

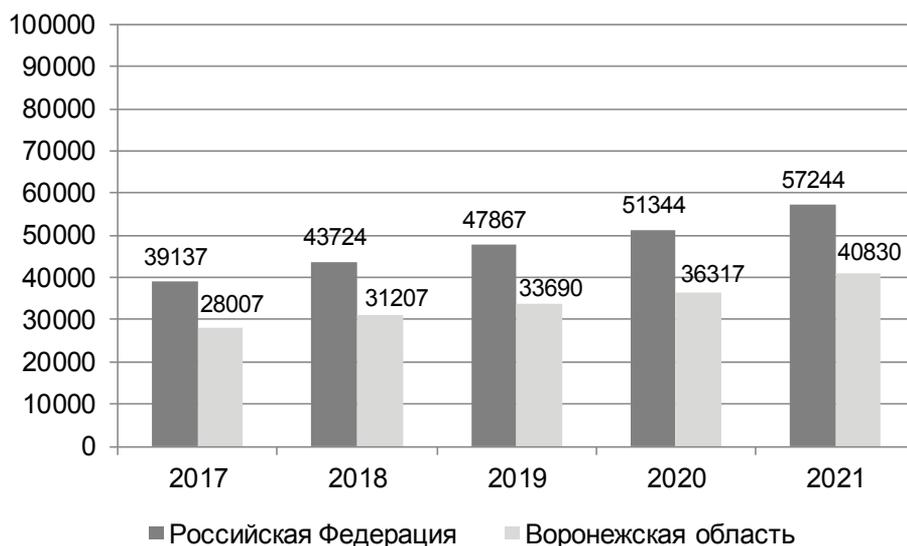


Рис. 5. Динамика показателя «Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций», руб.

³ Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. Доступно: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13204>.

Анализируя показатель «Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций» в Воронежской области за период с 2017 по 2021 г., можно отметить его заметное отставание за весь период как от средних показателей по РФ, так и значительное – от средних по субъектам ЦФО. Так, среднее значение показателя по ЦФО в 2021 г. составило 73 548 руб., что почти в два раза выше, чем в Воронежской области. Максимальное значение данный показатель в 2021 г. достиг в Чукотском АО (130 738 руб.), минимальное – в Чеченской Республике (31 291 руб.).

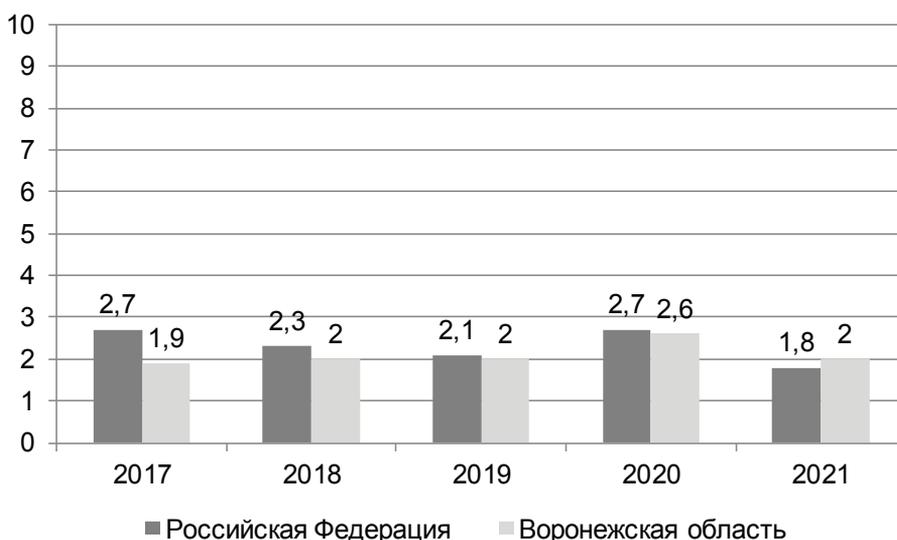


Рис. 6. Динамика показателя «Коэффициент напряженности»⁴

По показателю «Коэффициент напряженности» Воронежская область сопоставима со значениями в целом по РФ. При этом в 2021 году максимальное значение данного показателя было в Республике Дагестан (109,6), минимальное – в Амурской области (0,4).

По итогам проведенного анализа статистических данных, характеризующих рынок труда, можно резюмировать следующее:

1) в исследуемом периоде по таким показателям, как «Уровень участия в рабочей силе», «Уровень занятости населения в возрасте 15-72 лет», «Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций» Воронежская область демонстрировала незначительное отставание от среднероссийских значений. По показателям «Уровень безработицы населения в возрасте 15 лет и старше», «Уровень зарегистрированной безработицы» и «Коэффициент напряженности» регион занимал лучшие позиции в сравнении со значениями аналогичных показателей в целом по Российской Федерации;

⁴ Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. Доступно: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13204>.

2) по всем анализируемым показателям, за исключением «Уровень безработицы населения в возрасте 15 лет и старше» и «Уровень зарегистрированной безработицы», в исследуемом периоде существенных изменений не наблюдалось. Резкий скачок значений показателей безработицы в 2020 году обусловлен влиянием пандемии COVID-19 и реализуемых мер государственной поддержки безработных граждан. По показателю «Коэффициент напряженности» произошел рост значений в 2020 году (что также связано с воздействием пандемии), которые в 2021 году вернулись к допандемийным;

3) в целом рынок труда Воронежской области демонстрирует положительную динамику развития и относительную устойчивость к негативным воздействиям факторов внешней среды.

Учитывая результаты статистического анализа основных индикаторов состояния рынка труда Воронежской области, были выделены актуальные проблемы развития рынка труда региона:

1) относительно низкий размер среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников, что снижает конкурентоспособность рынка труда региона по сравнению с такими регионами-лидерами по данному показателю в ЦФО, как: г. Москва, Московская область, Тульская область. Данная ситуация стимулирует отток трудовых ресурсов в более перспективные по данному показателю регионы;

2) низкая потребность в работниках, заявленная работодателями в органы службы занятости. Данная проблема может быть обоснована рядом причин: во-первых, отсутствием механизма конструктивного взаимодействия стейкхолдеров регионального рынка труда; во-вторых, неэффективностью работы региональной службы занятости в отношении подбора претендентов на заявленные вакансии; в-третьих, снижением деловой активности предприятий региона в результате воздействия на экономику пандемии COVID-19;

3) низкий уровень участия в рабочей силе населения в возрасте 15 лет и старше и низкий уровень занятости населения в возрасте 15-72 года, что можно объяснить, в том числе, высоким удельным весом неформального сектора в экономике региона. Так, по данным официальной статистики, доля занятых в неформальном секторе к общей численности занятого населения в 2021 году в Воронежской области составила 22,5%;

4) невысокий показатель «Доля рабочей силы в возрасте 22 лет и старше, имеющей среднее профессиональное и высшее образование, в общей численности рабочей силы соответствующего возраста» является следствием проблемы «утечки мозгов», что, как отмечалось выше, во многом обусловлено низким уровнем заработных плат на рынке труда Воронежской области, а также активным использованием труда мигрантов, не имеющих среднего или высшего профессионального образования;

5) незначительное воздействие ключевых социально-экономических факторов (цифровизации и перехода к инновационной экономике) на конь-

юнктуру рынка труда, что объясняется недостаточными масштабами и интенсивностью этих преобразований в экономике Воронежской области.

Заключение

С целью решения выявленных в ходе исследования проблем развития рынка труда Воронежской области был разработан комплекс следующих мероприятий:

– для решения проблемы отставания региона по показателям заработной платы предлагается активизировать работу по привлечению перспективных инвесторов в Воронежскую область, созданию высокотехнологичных рабочих мест, стимулированию работодателей к повышению размера заработной платы, а также их информированию посредством СМИ и в рамках работы областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений о ситуации на рынке труда Воронежской области;

– решению второй из обозначенных проблем (низкая заявленная потребность в работниках) может способствовать реализация таких мероприятий, как:

а) развитие механизма «партнерства» между союзом промышленников и предпринимателей Воронежской области и вузами и сузами, готовящими специалистов в регионе, с целью совместного участия в обучении и подготовке будущих работников. Реализация такого сотрудничества посредством заключения долгосрочных договоров на практическую подготовку студентов позволяет уже в процессе обучения сформировать необходимые профессиональные компетенции, многолетнее сотрудничество. В рамках практической подготовки студенты познают организационную культуру, что в будущем обеспечит более быструю адаптацию на предприятии;

б) повышение эффективности работы региональной службы занятости, в том числе за счет перехода ее на «цифровой» формат;

– для повышения уровня участия в рабочей силе населения целесообразно, по нашему мнению, реализовать следующие мероприятия: во-первых, расширить охват молодежи профориентационными мероприятиями, организовывать для данной категории населения стажировки и расширить государственные программы содействия занятости выпускников средних и высших профессиональных учреждений. Данные мероприятия особенно актуальны в условиях масштабного включения молодежи в категорию NEET, доля которой, по мнению экспертов, превышает 10% в возрастной группе 15-24 лет, и весьма тревожным фактом становится то, что наличие высшего образования у данной возрастной группы увеличивает шансы попадания в категорию NEET [12]. Во-вторых, важным направлением решения выявленной проблемы представляется продление срока пребывания на рынке труда населения пред- и пенсионного возраста за счет расширения возможностей для профессиональной переподготовки и получения новых компетенций, прежде всего цифровых. Для этого необходимы разработка и реализация адаптированных под специфику данной возрастной категории

образовательных программ, в том числе при участии государственной службы занятости. В-третьих, повышению участия населения в составе рабочей силы может способствовать более масштабное распространение в экономике региона нестандартных форм занятости, привлекательных для категорий граждан с низкой конкурентной позицией на рынке труда. В-четвертых, важным направлением повышения значения данного показателя представляется борьба с неформальной занятостью населения. Для этого необходимо объединить усилия органов власти, бизнес-структур, профсоюзных организаций, взаимодействие которых в данном направлении должно носить стратегический характер и учитывать специфику данного явления и возможные последствия его распространения. Так, приоритетными направлениями решения проблемы неформальной занятости, по нашему мнению, являются: совершенствование нормативно-правовой базы, регламентирующей трудовые отношения; распространение практики разъяснительной работы, особенно в молодежной среде; минимизация наличных расчетов за счет внедрения цифровых технологий; расширение взаимодействия с образовательными учреждениями в сфере организации практической подготовки обучающихся; активизация профсоюзного движения и так далее;

– с целью решения проблемы «утечки мозгов», а также для закрепления молодежи в экономике региона считаем необходимой реализацию следующих мер: во-первых, повышение инвестиционной привлекательности региона и привлечение на этой основе перспективных инвесторов, создающих новые высокотехнологичные рабочие места; развитие социальной инфраструктуры, повышающей качество жизни населения; расширение программ поддержки молодых семей, в том числе улучшения их жилищных условий; привлечение талантливой молодежи из других регионов для получения профессионального образования и последующего трудоустройства на предприятиях региона; расширение возможностей для реализации научно-технических инициатив молодежи и так далее.

Реализация предложенных мероприятий, по нашему мнению, позволит решить выявленные проблемы функционирования рынка труда Воронежской области и повысить степень его соответствия ключевым векторам социально-экономического развития.

Список источников

1. Калабина Е.Г., Шадрин Е.А. Трансформация занятости возрастных работников в современной России: причины и последствия // *Экономика труда*, 2022, no. 9 (10), с. 1577-1590.

2. Попов А.В. Молодые специалисты на рынке труда: востребованность и качество подготовки (на примере Вологодской области) // *Экономика труда*, 2016, no. 1. Доступно: [https://cyberleninka.ru/article/n/molodye-spetsialisty-na-](https://cyberleninka.ru/article/n/molodye-spetsialisty-na-rynke-truda-vostrebovannost-i-kachestvo-podgotovki-na-primere-vologodskoy-oblasti)

[rynke-truda-vostrebovannost-i-kachestvo-podgotovki-na-primere-vologodskoy-oblasti](https://cyberleninka.ru/article/n/molodye-spetsialisty-na-rynke-truda-vostrebovannost-i-kachestvo-podgotovki-na-primere-vologodskoy-oblasti).

3. Федченко А.А., Дашкова Е.С., Дорохова Н.В. Статистический анализ индикаторов российского рынка труда в условиях нестабильности // *Современная экономика: проблемы и решения*, 2021, no. 7 (139), с. 83-94.

4. Abode J.M., McKinney K.L., Zhao N.L. Income inequality and Mobility trends in

- the United States: Nationally representative estimates based on longitudinally linked employer and employee data // *Journal of Labor Economics*, 2017, no. S1, pp. 183-300.
5. Bobkov V., Csoba J., Herrmann P. *Labour market and Precarity of Employment: Theoretical reflections and Empirical Data from Hungary and Russia*. Bremen, Wiener Verlag fuer Sozialforschung, 2014. 264 p.
6. Frey C.B., Osborne M.A. The Future of employment: How exposed are jobs to computerization? // *Technological Forecasting and Social Change*, 2017, pp. 254-280.
7. Goos M., Manning A., Salomons A. Explaining job polarization: The roles of technology, offshoring and institutions // *SSRN Electronic Journal*, 2011.
8. Graetz G., Restrepo P., Skans O. Technology and the Labour Market // *Special Issue on «European Association of Labour Economists», 30th annual conference*. Lyon, France, 2018.
9. Isgin E., Sopher B. Information transparency, fairness and labor market efficiency // *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 2015, pp. 33-39.
10. Lochner B., Schultz B. Labor Productivity, Wages and Sorting // *Journal of Labor Economics*, 2022.
11. Okudaira H., Takizawa M., Yamanouchi K. Minimum wage effects across heterogeneous markets // *Labour Economics*, 2019, pp. 110-122.
12. Zudina A. What Makes Youth Become NEET? The Evidence from Russian LFS // *NRU Higher School of Economics Series Working Paper BRP «Economics/EC»*, 2017, no. WP BRP 177/EC/2017.

PROBLEMS OF LABOR MARKET DEVELOPMENT IN THE VORONEZH REGION AND PROMISING DIRECTIONS OF THEIR SOLUTION

Dashkova Ekaterina Sergeevna, Dr. Sci. (Econ.), Assoc. Prof.

Dorokhova Natalia Vasilyevna, Dr. Sci. (Econ.), Assoc. Prof.

Zenkova Olesya Andreevna, Cand. Sci. (Econ.), Senior Assist. Prof.

Nazarov Alexander Konstantinovich, graduate student

Voronezh State University, University Sq., 1, Voronezh, Russia, 394018; e-mail: dashkova-82@mail.ru; nv_dorohova@mail.ru; zenkova_oa@econ.vsu.ru; alex.konstantinovich@yandex.ru

Importance: a set of socio-economic relations arising in the sphere of functioning of the labor market of the Voronezh region. *Purpose:* to identify the actual problems of the development of the labor market of the Voronezh region and substantiate promising directions for their solution. *Research design:* a number of methods of economic research were used for the analysis and systematization of information, including: graphical and factor analysis, induction and deduction, analysis and synthesis, systematization and grouping, extrapolation and monitoring studies. When developing a set of measures aimed at solving the identified problems of the development of the labor market of the Voronezh region, the authors used the method of economic modeling with elements of forecasting. *Results:* taking into account the results of the analysis of the main statistical indicators characterizing the state of the labor market of the Voronezh region for the period from 2017 to 2021, the authors established the positive dynamics of its development and relative stability; according to such indicators as «the level of participation in the labor force», «the level of employment of the population aged 15-72 years», «the average monthly nominal accrued wages of employees of organizations» revealed a slight lag from the average Russian values; the authors identified current problems that reduce the competitiveness of the labor market of the Voronezh region; they also developed a set of measures aimed at improvement of the labor market taking into account existing reserves, including the uniqueness of labor resources and industry features of the studied region; the article contains the proof of the necessity of active involvement of stakeholders, universities and colleges; it contributes to achieving a balance of employee needs.

Keywords: labor, regional labor market, problems of regional labor market development, Voronezh region.

References

1. Kalabina E.G., Shadrina E.A. Transformatsiya zanyatosti vozrastnyh rabotnikov v sovremennoi Rossii: prichiny i posledstviya [Transformation of employment of age workers in modern Russia: causes and consequences]. *Labor Economics*, 2022, no. 9 (10), pp. 1577-1590. (In Russ.)
2. Popov A.V. [Young specialists in the labor market: the relevance and quality of training (on the example of the Vologda region)]. *Labor Economics*, 2016, no. 1. (In Russ.) Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/molodye-spetsialisty-na-rynke-truda-vostrebovannost-i-kachestvo-podgotovki-na-primere-vologodskoy-oblasti>.
3. Fedchenko A.A., Dashkova E.S., Dorokhova N.V. Statisticheskii analiz indikatorov rossiiskogo rynka truda v usloviyah nestabilnosti [Statistical analysis of indicators of the Russian labor market in conditions of instability]. *Sovremennaya ekonomika: problem i resheniya*, 2021, no. 7 (139), pp. 83-94. (In Russ.)
4. Abode J.M., McKinney K.L., Zhao N.L. Income inequality and Mobility trends in the United States: Nationally representative estimates based on longitudinally linked employer and employee data. *Journal of Labor Economics*, 2017, no. S1, pp. 183-300. (In Eng.)
5. Bobkov V., Csoba J., Herrmann P. *Labour market and Precarity of Employment: Theoretical reflections and Empirical Data from Hungary and Russia*. Bremen? Wiener Verlag fuer Sozialforschung, 2014. 264 p. (In Eng.)
6. Frey C.B., Osborne M.A. The Future of employment: How exposed are jobs to computerization? *Technological Forecasting and Social Change*, 2017, pp. 254-280. (In Eng.)
7. Goos M., Manning A., Salomons A. Explaining job polarization: The roles of technology, offshoring and institutions. *SSRN Electronic Journal*, 2011. (In Eng.)
8. Graetz G., Restrepo P., Skans O. Technology and the Labour Market. *Special Issue on «European Association of Labour Economists», 30th annual conference*. Lyon? France, 2018. (In Eng.)
9. Isgin E., Sopher B. Information transparency, fairness and labor market efficiency. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 2015, pp. 33-39.
10. Lochner B., Schultz B. Labor Productivity, Wages and Sorting. *Journal of Labor Economics*, 2022. (In Eng.)
11. Okudaira H., Takizawa M., Yamanouchi K. Minimum wage effects across heterogeneous markets. *Labor Economics*, 2019, pp. 110-122. (In Eng.)
12. Zudina A. What Makes Youth Become NEET? The Evidence from Russian LFS. *NRU Higher School of Economics Series Working Paper BRP «Economics/EC»*, 2017, no. WP BRP 177/EC/2017. (In Eng.)