
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОТИВОРЕЧИЯ РЫНКА ТРУДА: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Вукович Галина Григорьевна,

доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой прикладной экономики и управления персоналом Кубанского государственного университета; gala5550@yandex.ru

Беляева Татьяна Алексеевна,

кандидат экономических наук, доцент кафедры финансов и кредита на морском транспорте Государственного морского университета им. адм. Ф.Ф. Ушакова; jotoni@yandex.ru

В работе исследуется проблема социально-экономических противоречий рынка труда на примере Краснодарского края, оцениваются возможные пути их предотвращения и разрешения. Обосновывается система факторов формирования спроса на труд и предложения труда в региональном аспекте.

Ключевые слова: социально-экономические противоречия, региональный рынок труда, дисбаланс, спрос на труд, предложение труда, занятость, безработица.

Устойчивый рост конкурентоспособности человеческих ресурсов в масштабе всего государства и развитие кадрового потенциала его отдельных регионов выступают сегодня ключевыми факторами инновационной трансформации экономики России в обозримом будущем.

Усугубление проблем занятости населения, затянувшийся в стране процесс региональной деформации рынка труда не только нарушают процессы цикла воспроизводства трудового потенциала, но и усиливают социально-экономические противоречия рынка труда. Данное обстоятельство актуализирует необходимость углубленного изучения проблемы поиска и выработки наиболее эффективных мер по предотвращению и разрешению противоречий регионального рынка труда и созданию благоприятной среды для расширенного воспроизводства трудовой функции наемного работника.

Конъюнктурные исследования отечественного рынка труда свидетельствуют о несоответствии спроса на труд его предложению по различным регионам РФ, масштабам и показателям профессионально-квалификационного состава [1].

Основными критериями дифференциации спроса на рабочую силу выступают:

- уровень оплаты труда;
- качество условий труда;
- система социальных и трудовых гарантий;
- профессионально-квалификационные требования к работнику;
- половозрастной статус и другие [7].

Определяющими факторами формирования спроса на труд на уровне региона выступают отраслевая принадлежность производственного комплекса конкретного территориального образования, уровень и качество хозяйственного развития производственной и непроизводственной сфер региона, реализуемая в нем социально-экономическая политика.

Отличительной чертой спроса на труд в настоящее время является профессионально-квалификационная поляризация, проявляющаяся в делении на региональном рынке труда двух противоположных групп наемных работников. К числу представителей одной группы относятся высококвалифицированные в социальном и производственном отношении работники. Другая группа представлена работниками, отличающимися высокой степенью невосприимчивости и плохой адаптацией к организационно-технологическим нововведениям [4]. При этом наиболее негативной тенденцией развития отечественного рынка труда выступают активизировавшиеся сравнительно недавно процессы общей декартификации рабочей силы на фоне все еще сохраняющегося высокого уровня представителей второй группы наемных работников. В качестве основной причины декартификации труда сегодня можно назвать преобладание в современной российской экономике простого машинного и конвейерного производств с привлечением мало- и полуквалифицированных кадров [5].

Формирование предложения труда в региональном аспекте в свою очередь предопределяется степенью профессиональной и территориальной мобильности рабочей силы, состоянием демографических факторов, спецификой процессов воспроизводства населения, структуры образования и профессиональной подготовки. Особое влияние на трудовую активность населения региона оказывает современный уровень его благосостояния, а также культурно-религиозные традиции и обычаи [6].

Сохраняющий тенденцию к росту спрос преимущественно на малоквалифицированный труд в сочетании с увеличением численности безработных и составляет сегодня суть одного из ключевых противоречий регионального рынка труда, прямым следствием которого выступает вынужденная неза занятость, с одной стороны, и дефицит кадров, с другой.

Одно из решений проблемы структурного дисбаланса между спросом и предложением на рынке труда по профессионально-квалификационному составу и по уровню подготовки работников состоит в необходимости приведения системы воспроизводства кадров в соответствие с текущими потребно-

стями регионального рынка труда в работниках определенных профилей и квалификаций. Необходима такая система взаимодействия субъектов рынка труда и сферы воспроизводства кадров, которая бы стала стабильной основой единого информационного поля, формирующего системно-целостное представление о тенденциях социально-трудового развития региона и сигнализирующего о проблемах в его социально-трудовой сфере.

Эффективность системы взаимодействия «образовательное учреждение – обучающийся – рынок труда – предприятие» в целом будет достигнуто только при условии непосредственного государственного регулирования, ключевая роль которого определяется:

- необходимостью разработки региональной программы сбалансированной потребности экономики в кадрах;
- необходимостью поддержания престижа инженерных и рабочих специальностей;
- необходимостью дальнейшего совершенствования системы законодательного регулирования сферы социально-трудовых отношений и нормативно-правового механизма обеспечения кадровой потребности (в части обязательности информирования предприятиями и организациями государственной службы занятости обо всех имеющихся вакансиях, в рамках создания единого информационного центра по кадровому ресурсу, регламентации порядка представления статистической отчетности) [3, 6].

Исследование проблемы противоречий рынка труда на примере рынков труда Южно-Федерального округа свидетельствует о том, что специфика протекающих на них процессов определяется в первую очередь демографической ситуацией и сельскохозяйственной специализацией данной территории. Несмотря на то, что ряд проведенных органами государственной власти, службами занятости, общественными организациями мероприятий в целом благоприятно отразился на уровне занятости в Южно-Федеральном округе, тем не менее, в отдельных регионах сохраняется высокий уровень безработицы. Продолжающееся сокращение рабочих мест в сфере сельскохозяйственного производства обостряет проблему занятости сельского населения. Нехватка рабочих мест в сочетании с высоким уровнем естественного прироста населения и перемещение работников из сельской местности в города способствуют формированию застойной безработицы. Относительно благоприятным в этом отношении сегодня остается Краснодарский край, для которого характерен наименьший показатель безработицы во всем Южно-Федеральном округе [2].

Краснодарский край как особо привлекательный в инвестиционном плане регион характеризуется высокой динамичностью протекающих в нем социально-экономических процессов. Вследствие активной модернизации производства, внедрения инновационных технологий и техники происходит ликвидация неэффективных рабочих мест, меняется структуры занятости и, как следствие, происходит высвобождение работников.

Вследствие роста дефицита высококвалифицированных кадров, готовых решать сложные организационно-производственные задачи, на региональном рынке труда Краснодарского края сохраняется структурный дисбаланс спроса и предложения рабочей силы. В среднем на одного незанятого, зарегистрированного в службе занятости на 1 января 2012 г., приходится 2,4 вакансии.

Максимальная доля заявленных работодателями вакансий относится к городскому сектору Краснодарского края и составляет 76,2 % вакансий. Вместе с тем повышение спроса на труд в городах и недостаток рабочих мест для сельских жителей создают напряженность на сельском рынке труда региона [3].

Другими негативными тенденциями развития регионального рынка труда в Краснодарском крае выступают:

- старение и отток кадров из социальной сферы;
- дефицит квалифицированных кадров в сфере обслуживания;
- дефицит рабочих специальностей в строительном комплексе;
- снижающийся уровень профессиональной подготовки работников.

Решение проблемы противоречий регионального рынка труда невозможно без учета общенациональных тенденций развития социально-трудовой сферы в посткризисных условиях, к которым следует отнести:

- сохранение излишних рабочих мест на предприятиях и в организациях на фоне роста естественной нормы безработицы в мировом масштабе, когда для традиционных рыночных экономик естественным становится высвобождение рабочей силы в результате падения объемов производства;

- перегруженность рабочей силой большинства крупных и средних предприятий, что препятствует росту производительности труда и формированию необходимого рынка труда, но способствует снижению социальной напряженности общества в условиях низкого уровня доходов населения;

- усугубление дисбаланса между трансформировавшейся структурой спроса на рынке труда и сложившейся системой профессионально-квалификационной подготовки работников;

- преобладание в качестве ведущего работодателя государственного сектора экономики, на долю которого приходится около 50% всего работающего населения страны;

- превалирование рыночного механизма определения рациональной структуры занятости с точки зрения эффективного распределения ресурсов и неэффективность структуры занятости с социальной точки зрения, с позиции удовлетворения потребностей общества в материальных благах, создания условий расширенного воспроизводства [3, 5].

В целом, необходимо сделать вывод о том, что именно сохраняющийся на протяжении длительного времени дисбаланс спроса на рабочую силу и ее предложения предопределяет сегодня социально-экономические противоречия рынка труда региона.

В результате исследования проблемы противоречий рынка труда на примере Южно-Федерального округа и, в частности, Краснодарского края в качестве факторов формирования спроса на рабочую силу выделим наличие вакансий по профессионально-квалификационным группам, по различным видам экономической деятельности; длительность существования вакансий, причины их возникновения и несвоевременного заполнения или незаполнения вакансий; создание новых рабочих мест, в том числе в рамках реализации федеральных, региональных, отраслевых программ; высвобождение рабочих мест; модернизация рабочих мест и др.

К ключевым факторам, формирующим предложение на региональном рынке труда, отнесем наличие лиц, не занятых трудовой деятельностью и ищущих работу, намеривающихся сменить место работы по своему желанию, вынужденных сменить место работы не по своей воле, желающих трудиться в свободное от работы время; количество образовательных учреждений, подготавливающих специалистов; количество предприятий и организаций, центров занятости, кадровых и рекрутинговых агентств; наличие барьеров на региональном рынке труда, замедляющих рост предложения на рынке труда (отсутствие или наличие знаний и навыков, необходимых для осуществления трудовой деятельности; неудовлетворительное состояние здоровья; низкая заработная плата) и др.

Список источников

1. Беляева, Т.А. Ключевые проблемы формирования адаптивных стратегий повышения конкурентоспособности работников цементных предприятий [текст] / Т.А. Беляева, О.С. Витт // Экономика устойчивого развития. – 2011. – № 7.
2. Вукович, Г.Г. Повышение конкурентоспособности предприятия как результат эффективизации его кадровой политики [текст] / Г.Г. Вукович // Вестник Российского государственного торгово-экономического университета (РГТЭУ). – 2009. – № 9. – С. 101 – 108.
3. Вукович, Г.Г. Рынок труда в инвестиционно привлекательном регионе [текст] / Г.Г. Вукович // Человек и труд. – 2011. – № 7. – С. 32.
4. Климова, О.С. Преодоление пространственной поляризации как фактор обеспечения устойчивого развития региона [текст] / О.С. Климова, Е.А. Таланова // Теория и практика общественного развития. – 2013. – № 1. – С. 370 – 372.
5. Строителева, Т.Г. Новые подходы к разработке кадровой политики предприятий Алтайского края, определяющиеся условиями экономического роста [текст] / Т.Г. Строителева // Управление персоналом. – 2008. – № 9. – С. 45 – 48.
6. Строителева, Т.Г. Базовые принципы политики занятости на уровне региона и отрасли [текст] / Т.Г. Строителева // Экономика устойчивого развития. – 2011. – № 6. – С. 88.
7. Строителева, Т.Г. Методологические основы исследования кадровой политики промышленных предприятий (теория и практика) : монография [текст] / Т.Г. Строителева. – Барнаул: ААЭП, 2008.

SOCIAL AND ECONOMIC CONTRADICTIONS OF THE LABOUR MARKET: REGIONAL ASPECT

Vukovich Galina Grigorievna,

Dr. Sc. of Economics, Professor, Chief of the Chair of Applied economics and Human resources management, Kuban State University; gala5550@yandex.ru

Belyaeva Tatyana Alexeevna,

Ph. D. of Economics, Associate professor of the Chair of «Finance and the credit on sea-going vessels», Admiral Ushakov Maritime University; jotoni@yandex.ru

In work the problem of social and economic contradictions of a labor market on the example of Krasnodar Krai is investigated, possible ways of their prevention and permission are estimated. The system of factors formation of demand for work and the work offer locates in regional aspect.

Keywords: Social and economic contradictions, regional labor market, imbalance, demand for work, work offer, employment, joblessness.