РЕГИОНАЛЬНЫЙ РЫНОК ТРУДА И ПЕРСПЕКТИВЫ ЕГО РАЗВИТИЯ

О. В. Киселкина, В. В. Малаев, А. Л. Халиков

Казанский (Приволжский) федеральный университет, г. Казань

2361646@mail.ru

Процессы на рынке труда и в сфере занятости относятся к числу глобальных социально-экономических параметров, определяющих развитие экономики страны и ее регионов. В условиях усиления конкуренции российских регионов за человеческие ресурсы требуются активные меры по повышению привлекательности рынка труда Республики Татарстан.

Республика Татарстан входит в число передовых регионов страны. В республике сосредоточен значительный научный, научно-технический и образовательный потенциал, а деятельность руководства направлена на формирование эффективной институциональной среды, обеспечивающей высокие показатели инвестиционной и инновационной деятельности. На протяжении последних лет проводится планомерная работа и создаются все условия для реализации экономических возможностей и повышения предпринимательской активности, а также формирования высокого уровня доходов и качества жизни населения. Республика отличается от других регионов темпами развития отдельных отраслей, а также своей инфраструктурой и ресурсным потенциалом.

Однако в сфере рынка труда и занятости существует немало проблем. Среди них следует выделить сокращение доли трудоспособного населения и большой поток нелегальных трудовых мигрантов, структурную несбалансированность рынка труда и недостаточную территориальную мобильность населения, необходимую для сокращения дисбалансов спроса и предложения на локальных рынках труда и повышения эффективности занятости [1].

В Республике Татарстан численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте продолжает снижаться. По данным баланса трудовых ресурсов, представленных Татарстанстатом, численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте снизилась за последние 7 лет на 82,8 тыс. чел. с 2316,4 тыс. чел. в 2008 г. до 2233,6 тыс. чел. в 2013 г., или на 3,75% (табл. 1).

Таблица 1

Трудовые ресурсы в Республике Татарстан (тыс. чел.) [7]

	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.
Трудовые ресурсы, всего	2440,5	2434,3	2429,9	2428,8	2422,3
В том числе:					
трудоспособное население в трудоспособном возрасте	2309,8	2301,1	2285,4	2258,4	2233,6
иностранные трудовые мигранты	28,7	20,1	19,1	43,5	42,0
лица старше трудоспособного возраста и подростки, занятые в экономике	102,0	113,1	125,4	126,9	146,7
В том числе:					
лица старше трудоспособного возраста	100,5	111,9	123,1	124,5	144,2
подростки	1,5	1,2	2,3	2,4	2,5

Занятое население	1800,5	1810,52)	1819,9	1821,8	1817,7
Бзработные	168,1	126,3	94,9	84,6	80,7
Лица в трудоспособном возрасте, не занятые в экономике	420,3	417,3	411,6	411,8	418,2

Прогнозируется дальнейшее снижение в среднесрочной перспективе численности трудовых ресурсов в целом, а также численности трудоспособного населения в трудоспособном возрасте. К 2017 г. численность трудовых ресурсов Республики Татарстан может составить 2408,3 тыс. чел., трудоспособное население в трудоспособном возрасте снизится до 2201,6 тыс. чел. Кроме того, прогнозируется увеличение численности работающих лиц старше пенсионного возраста. Их удельный вес в численности трудовых ресурсов возрастет с 5,6% в 2013 г. до 6,7% в 2017 г. [3].

Рынок труда в регионах страны структурно несбалансирован. Многие крупные предприятия испытывают кадровый голод по отдельным профессиям, но избыток работников – по другим.

В условиях рыночных преобразований одной из наиболее сложных проблем является формирование динамичного и эффективно функционирующего рынка труда. Большое количество разнообразных факторов оказывают влияние на условия его развития. Факторы различаются по уровню функционирования, по своему характеру, по степени и направлениям воздействия на рынок труда. К примеру, чрезвычайно низкая территориально-отраслевая мобильность работников порождена особенностями российского менталитета, институциональными барьерами, неразвитым рынком жилья и инфраструктуры.

В условиях глобализации мировой экономики мобильность людей в поисках трудоустройства с каждым годом растет. По данным ООН, число мигрантов во всем мире достигло 175 млн. в 2000 г. и возросло до 232 млн. в 2013 г. [6]. Миграция сегодня является инструментом регулирования профессионального, возрастного и отраслевого состава национального и регионального рынков труда. Технологический прогресс и колебания рыночной конъюнктуры приводят к быстрым изменениям потребностей в профессиональных навыках персонала, удовлетворить которые можно порой только за счет миграции. Она позволяет увеличить потенциал и мобильность рабочей силы в стране, привлечь динамичных и молодых сотрудников, пополнить недостающие резервы трудовых ресурсов.

За последние пять лет миграционный поток в Татарстане вырос почти на 60%. В республику приезжают трудовые мигранты и высококвалифицированные специалисты, выбирая регион как наиболее привлекательный. Согласно данным Татарстанстата, общее сальдо миграции является положительным, преобладает приток работников из стран СНГ (табл. 2).

Таблица 2

Сальдо миграционного обмена населения Республики Татарстан с другими территориями (чел.) [7]

	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.
Миграция, всего	11211	4691	11998	9786	5926
С другими регионами РФ	2220	3045	3429	2853	2666
Со странами СНГ	8715	1735	8134	6667	3208
С другими странами	276	-89	435	266	52

Согласно «Стратегии социально-экономического развития Республики Татарстан на период до 2030 г.», прогнозируется увеличение годового миграционного прироста населения к 2020 г. до 10–15 тыс. чел., к 2025 г. – до 20–25 тыс. чел. Увеличение численности иностранных студентов, обучающихся в вузах Республики Татарстан, – до 10–15 тыс. чел. к 2025 г., из которых 50% должны иметь возможность по окончании вуза остаться в республике и трудоустроиться по специальности [3].

Характер, направления и масштабы миграции зависят от состояния и потребностей экономического развития отдельных регионов и страны в целом. Процессы миграции становятся, с одной стороны, возможностью для повышения качественных характеристик трудовых ресурсов, а с другой – способны создавать препятствия для экономического развития, изменяют баланс сил в том или ином регионе.

Длительная несбалансированность спроса и предложения на рынке труда свидетельствует о его слабой способности саморегулирования. Согласно оценкам международных организаций (МОТ, Всемирного Банка), с формально-правовой стороны сформированный в России рынок труда является наиболее зарегулированным среди всех стран с рыночной экономикой. Проблема заключается в использовании преимущественно административных методов воздействия и недостаточном объеме экономических и административных рычагов регулирования трудовых отношений.

Регулирование рынка труда осуществляется на федеральном и региональном уровне. Существуют значительные различия в отношении разработанности регионального законодательства в трудовой сфере. Некоторые регионы приняли собственные законы о занятости населения, учитывающие национальные особенности развития и регулирования рынка труда. Большинство регионов разработали долгосрочные и среднесрочные целевые программы содействия занятости населения, в которых заданы цели и направления политики занятости на определенный период [11].

В Республике Татарстан принят и реализуется ряд программных документов, напрямую и косвенно влияющих на рынок труда. Министерством труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан принимаются меры, направленные на повышение информированности работодателей и граждан о действующих кадровых агентствах на территории Республики Татарстан, улучшение качества услуг в сфере содействия занятости населения. В Татарстане функционирует 15 городских и 30 районных центров занятости населения. Увеличение сроков поиска работы на фоне роста напряженности на рынке труда свидетельствует о необходимости повышения качества управления распределением трудовых ресурсов на региональном уровне.

В условиях кризиса из-за обострившихся политических противоречий и двусторонних санкций правительство республики разработало программу по снижению напряженности на республиканском рынке труда. Министерство труда потратит 1,1 млрд. руб. на стимулирование и сохранение рабочих мест, переобучение работников и обеспечение занятости. Из республиканского бюджета будет выделено всего 165 млн. руб., остальные средства – из федерального бюджета. На обеспечение временной занятости планируется потратить более 590 млн. руб. на 10 тыс. чел., на переобучение – 460 млн. руб. на 6,8 тыс. чел. (более 67 тыс. руб. на одного человека). Еще 48 млн. потратят на трудоустройство 820 инвалидов, более двух миллионов – на то, чтобы работу получили 25 молодых людей в возрасте от 22 до 30 лет [4].

На учете в центрах занятости РТ в настоящее время состоит 17,613 тыс. чел. При этом уровень регистрируемой безработицы в республике достигает 0,94%. Он ниже, чем в среднем по России и в Приволжском федеральном округе, там он составляет 1,3% и 1,1% соответственно [4].

Приволжский федеральный округ является основным источником межрегиональных потоков внутренних трудовых мигрантов. В условиях высокодинамичной среды регионы конкурируют за привлечение на свою территорию

ограниченных мобильных трудовых ресурсов. В стране усиливается диспропорция в распределении трудового потенциала между центральными и восточными регионами страны не только по количественным, но, что более существенно, по качественным параметрам. Регионы-аттракторы, как правило, предоставляют больше возможностей для эффективного трудоустройства и гарантируют высокий уровень качества жизни населения в долгосрочной перспективе.

Существующая сегодня законодательная база не совсем соответствует современному этапу развития страны. В моногородах, как показывает передовой зарубежный опыт, большая роль в формировании эффективной занятости отводится так называемым гибким формам занятости – надомному труду, фрилансерству, заемному труду, вахтовому методу и др. В действующем Трудовом кодексе таких форм нет. Так, надомный труд до сих пор рассматривается как узкая сфера приложения труда для инвалидов. Открыть официально надомное рабочее место тяжело. А ведь телекоммуникационные технологии, Интернет, быстрая связь дают возможность жителям моногородов быть надомными сотрудниками компаний, расположенных от них на удалении сотен и тысяч километров.

Нехватку рабочей силы трудно прогнозировать. Работодатели в своих отчетах делают акцент на трудностях найма кадров и далеко не всегда уделяют достаточное внимание нехватке рабочей силы как таковой. Исследования сфер занятости дают гораздо более точную оценку текущей ситуации. Но они ограничены с точки зрения прогнозирования экономического подъема или спада и связанного с этим спроса на труд. Макроэкономические исследования позволяют сравнивать существующий уровень занятости с уровнем структурной безработицы, а также выявлять основные причины сохраняющейся безработицы.

При анализе существующих диспропорций на рынке труда в Республике Татарстан необходимо рассмотреть также особенности выпуска специалистов в России образовательными учреждениями. Особенности подготовки специалистов вузами РФ фактически закладывают долгосрочные тенденции на рынке труда (возможные направления развития и вероятные диспропорции), в т. ч. и в Республике Татарстан.

Если рассмотреть выпуск квалифицированных рабочих в РФ в свете полученных профессий, то можно наблюдать следующий тренд: количество выпускников, получивших специализацию в сфере промышленного производства, сокращается. С 2001 по 2014 г. выпуск квалифицированных рабочих уменьшился почти на 55 тыс. чел., или на 23% [10]. Количество выпускников по специальностям, связанным с машиностроением и металлообработкой, за тот же период снизилось на 18,5%, с химическим производством – на 60%, с легкой промышленностью – на 52% [10]. Число выпускников, получивших специализацию в учреждениях среднего профессионального образования, с 1990 г. также стало снижаться. Например, в отраслях металлургии, машиностроения и материалообработки выпуск уменьшился более чем в два раза. Также нехватку в квалифицированных рабочих испытывали легкая промышленность, машиностроение и лесопромышленный комплекс [9].

Для промышленных предприятий дефицит рабочей силы всегда был проблемой наряду с износом основных фондов и недостатком оборотных средств. Даже без учета того, что рост спроса и выпуска снизился, недостаток рабочей силы имел массовое распространение в промышленности России. В легкой промышленности и машиностроении 62% предприятий имели недостаток квалифицированных кадров [8]. В связи с этим до наступления кризиса 2008–2009 гг. учебные заведения начали включаться в структуры крупного бизнеса, представители которого стали вкладывать средства в подготовку квалифицированных рабочих кадров для своих предприятий.

В секторе начального профессионального образования, кроме проблем с финансированием, отмечают также низкую эффективность деятельности. Это происходит за счет того, что около 25% выпускников работали по приобретенной

профессии, около 16% были призваны в ряды вооруженных сил, порядка 6% выпускников не были удовлетворены приобретенной профессией и хотели получить другую, чуть менее 53% имели планы на продолжение обучения, при этом 40% из них хотели получить высшее профессиональное образование, а остальные – среднее профессиональное [5]. Это послужило причиной отсутствия у большинства студентов мотивации учиться и получать востребованную профессию на рынке труда, что, в свою очередь, становилось причиной недовольства работодателей.

Главными недостатками выпускников учреждений начального профессионального образования являются следующие: низкие профессиональные компетенции, плохое развитие функциональных навыков, низкие личностные качества. Помимо этого работодателей не устраивает профессиональный уровень преподавательского состава данных образовательных учреждений, а также материально-техническая база учебных заведений начального профессионального образования, т. к. невозможно подготовить обладающего необходимыми современными квалификациями работника с помощью устаревшего оборудования [8].

Помимо всего сказанного важную роль сыграло увеличение количества студентов в учреждениях высшего профессионального образования, обучающихся на заочной форме обучения. Количество учащихся очных отделений возрастало с 1995 г. до 2006 г. и снизилось до 18,2 чел. на тысячу человек населения в 2014 г., что было вызвано уменьшением численности выпускников средних школ. Для студентов заочной формы обучения это число изменилось с 5,8 чел. в 1995 г. до 19,4 чел. в 2014 г. [5]. Это также стало причиной беспокойства для работодателей, потому что студенты заочной формы обучения получают меньше практических навыков, а их уровень подготовки в целом обычно уступает уровню подготовки, полученной при очной форме обучения.

В настоящее время учреждения высшего образования выпускают 546,7 тыс. соискателей рабочих мест, имеющих профессиональное образование, что не соответствует нуждам предприятий в работниках данной квалификации – на сегодняшний день это 228,2 тыс. чел. [2]. На соискателей, не имеющих высшего образования, приходится 606,8 тыс. вновь созданных рабочих мест [9].

В рамках стратегического регулирования структурного дисбаланса на рынке труда можно рассматривать и усилия, предпринимаемые государством в образовательной сфере. Основной проблемой в России является то, что сейчас большая часть одаренной молодежи все-таки пытается пройти по конкурсу в учебные заведения, готовящие офисных работников, а не специалистов реального сектора экономики. В связи с этим конкурс, например, на специальность «Металлургия и машиностроение» в 2013 г. был совсем невысоким – всего 2,43 чел. на место. Конкурс на специальность «Транспортные средства» оказался чуть большим и составил 2,6 чел. на место, а самой непривлекательной в России оказалась «Морская техника» (менее 2 чел. на место). В то же время средний конкурс по вузам Минздрава составляет 9,13 чел. на место. Проблема выражена не только в малом увеличении конкурса по сравнению с предыдущим годом (1,83 чел. на место), но и в невысоком уровне знаний абитуриентов, которые стремятся поступить на данную специальность [5].

В дальнейшем эксперты прогнозируют традиционно высокую конкуренцию на места на государственном отделении гуманитарных и экономических специальностей и такое же отсутствие интереса к техническим факультетам [11].

Особенности функционирования российской экономики связаны в настоящее время также с активизацией усилий государства в рамках проведения инновационной, структурной и инвестиционной политики в целях повышения конкурентоспособности отечественного производства. В условиях введения экономических санкций против России со стороны ряда государств важность проведения подобной политики только усиливается. Российская промышленная политика (в западных странах используется термин «инновационная политика») очень часто (и многими экономистами)

воспринимается не как допустимый инструментарий в рыночной экономике, а как элемент усиления (часто административного) роли государства на рынке. При этом не принимается во внимание, что роль промышленной политики в рамках структурного преобразования экономики должна сводиться не к грубому вмешательству в рыночные процессы, а скорее, использоваться как инструмент точечной поддержки (на уровне создания условий для опережающего развития) ряда секторов экономики, способных обеспечить рост конкурентоспособности отечественного производства.

В соответствии с данной целью должны формироваться и такие направления совершенствования промышленной политики, как инновационная политика, инвестиционная политика и собственно структурная политика. В то же время при хорошо разработанной системе ориентиров развития производства недостаточное внимание уделяется такому фактору (обеспечивающему необходимые условия для развития производства), как наличие квалифицированной рабочей силы. Более того, поскольку речь идет о формировании новых высокотехнологичных отраслей промышленности, то и требуемая квалификация рабочей силы должна быть достаточно высокой, а это, в свою очередь, требует продуманной политики в сфере реформирования системы высшего и профессионального образования в России.

Таким образом, состояние сферы труда определяется многими факторами, а именно экономической конъюнктурой, миграционными процессами, политикой государства, демографией, процессами в образовательной системе и др. На рынке труда в нашей стране и регионе сохраняются проблемы, связанные с высоким уровнем трудовой активности населения при низких уровнях производительности и эффективности труда, с недостаточной территориально-отраслевой мобильностью кадров, неразвитостью инфраструктуры рынка труда. В условиях роста конкуренции среди регионов и компаний за привлечение квалифицированных кадров требуются серьезные преобразования в регулировании рынка труда и поддержки занятости. Человеческий капитал выходит на первое место среди долгосрочных факторов развития будущей экономики, в которой будут стремительно меняться технологии и предпочтения людей, усиливаться конкуренция и неопределенность.

Список литературы

1. *Киселкина О. В.* Подходы к повышению производительности труда // Вопросы экономики и права. 2014. № 12. С. 79–84.

2. *Колесникова Ю. С., Камашева А. В., Халиков А. Л.* Молодежный рынок труда и содействие трудоустройству // Экономические науки. 2013. № 109. С. 54–57.

3. Министерство экономики Республики Татарстан [Электронный ресурс]. URL: http://mert.tatarstan.ru .

4. Минтруд «спасет» камазовцев за 1 миллиард рублей [Электронный ресурс]. URL: http://www.tatcenter.ru/article/145336/ .

5. Официальный сайт рекрутингового портала suberjob [Электронный ресурс]. URL: http://www.superjob.ru .

6. Представители 150 государств ООН обсудят влияние миграции на развитие [Электронный ресурс]. URL:: http://ria.ru/world/ .

7. Республика Татарстан. 2013: стат. сб. Казань, 2014.

8. Российская экономика в 2011 г. Тенденции и перспективы. М.: Институт Гайдара, 2012. Вып. 33. 612 с.

9. Российское образование – федеральный портал [Электронный ресурс]. URL: http://www.edu.ru .

10. Федеральная служба статистики [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru .

11. *Фахрутдинова Е. В.* Рынок труда в России и динамика его потребностей // Экономические науки. 2014. № 120. С. 43–46.