

УДК 331.5(470.55)

К ВОПРОСУ О ПРОБЛЕМАХ РЫНКА ТРУДА ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

В.В. Панков, О.Н. Бычкова

Рассмотрено влияние демографического фактора на рынок труда Челябинской области, количественной составляющей трудовых ресурсов. Проанализированы возможные пути нейтрализации дефицита рабочей силы и необходимость изменения инфраструктуры рынка труда.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, участие в рабочей силе, трудовая миграция, миграционный обмен, подготовка кадров, оптимизация.

Социально-экономическая политика Российской Федерации ориентирована на обеспечение эффективной занятости населения, повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы. Гармоничное развитие человека в современном мире предполагает выполнении им определенной социальной роли в обществе, творческого применения в хозяйственной практике, на рабочем месте знаний, умений, навыков, накопленных в период развития. Логика строительства рыночной экономики предполагает формирование рынка труда, где объектом является рабочая сила. Функционирование рынка труда в РФ и Челябинской области сталкивается с определёнными проблемами. Опираясь на анализ современного состояния трудовых ресурсов России [4, с. 142], рассмотрим ряд проблем рынка труда в Челябинской области.

Одним из центральных факторов, оказывающим негативное воздействие на рынок труда является демографический фактор. Челябинская область имеет негативную динамику численности населения. Численность населения на 01.01.2015 г. – 3,493 млн человек, на 01.01.1990 г. – 3,701 млн человек.

Изменяется и демографическая структура по возрасту населения. Население Челябинской области стареет и, как мы видим, доля населения в трудоспособном возрасте уменьшилась за последние 10 лет – на 5 % [5, с. 46] (см. табл. 1).

Сравнивая положение с показателями по РФ, можно заметить, что состояние дел в Челябинской области хуже, населения в трудоспособном возрасте меньше, доля населения старше трудоспособного населения выше, чем в среднем по России.

Таблица 1

Трудоспособное население

	Население в трудоспособном возрасте						Население старше трудоспособного возраста					
	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2005	2010	2011	2012	2013	2014
Челябинская область	62,7	60,7	59,9	59,0	58,1	57,2	20,7	22,8	23,2	23,6	24,0	24,5
Российская Федерация	63,0	61,5	60,9	60,1	59,3	58,4	20,5	22,3	22,6	23,1	23,5	24,0

Как видно из следующих данных, с 2010 года Челябинская область опережает РФ по показателям участия в рабочей силе (см. табл. 2).

Таблица 2

Уровень участия в рабочей силе

	Уровень участия в рабочей силе					
	2005	2010	2011	2012	2013	2014
Челябинская область	65,2	68,9	70,0	70,5	70,4	70,4
Российская Федерация	66,0	67,7	68,3	68,7	68,5	68,9

Сохранение подобной тенденции может привести к дефициту на рынке труда Челябинской области в долгосрочной перспективе.

Решение проблемы дефицита трудовых ресурсов может осуществляться по следующим направлениям:

1. Повышение эффективности работы самой экономики, позволяющее компенсировать уменьшение предложения труда увеличением его производительности.

К сожалению, реализация данного подхода требует увеличения инвестиций в основной капитал, а за 2015 год наблюдается снижение объёмов инвестиций на 18 % [2, с. 3].

2. Повышение интенсификации использования доступного трудового потенциала за счет повышения доли экономически активного населения, сокращения уровня безработицы, увеличения длины рабочего дня и эффективности рабочего времени, роста инвестиций в человеческий капитал (улучшение показателей здоровья и качественное, отвечающее современным требованиям рынка труда образование).

Данный подход подразумевает применение мер непопулярных у населения (повышение пенсионного возраста, увеличение рабочего дня). Инвестиции в человеческий капитал требуют увеличения государственных расходов, что невозможно в современных условиях сокращения доходной части бюджета.

3. Привлечение трудовых ресурсов извне, трудовая миграция. Как показывает сложившаяся практика РФ, миграционные потоки помогают решить проблему депопуляции населения, но их воздействие на рынок труда нельзя оценить, как положительное. Трудовые мигранты занимают малопрестижные рабочие места, не требующие высокой квалификации (преобладают такие отрасли, как строительство, коммунальное хозяйство), тем самым уменьшая возможности получения работы россиянам, с одной стороны, с другой – способствуют установлению более низких расценок в данном сегменте рынка труда.

Так как российская экономика является открытой, то рабочая сила, не только приезжает, но и уезжает – присутствует миграционный обмен, имеющий неэквивалентный характер (см. табл. 3) (отток из России высококвалифицированных специалистов, рабочих различных специальностей) [1, с. 65].

Таблица 3

Профессионально-квалификационный состав
международной трудовой миграции в России, 2012 год, в % к итогу

	Иностранные граждане, работающие в России	Российские граждане, выехавшие на работу за границу
Всего		
в том числе:		
руководители	3,6	22,6
специалисты	9,9	30,8
рабочие	81,6	36,4
другие	4,9	10,2

Сравнивая показатели коэффициента миграционного прироста (см. табл. 4) по Челябинской области и по РФ, можно сделать вывод о том, что возможности решения проблемы дефицита труда в нашем регионе за счёт миграции – ограничены, видимо, наш регион не так привлекателен для трудовых мигрантов, как другие.

Таблица 4

Коэффициенты миграционного прироста на 10 000 человек населения

	Коэффициенты миграционного прироста на 10 000 человек населения					
	2005	2010	2011	2012	2013	2014
Челябинская область	-12	-8	19	13	12	16
Российская Федерация	20	19	22	21	21	19

Решение вышеперечисленных проблем рынка труда является прерогативой органов государственного управления, согласившись с Савельевым И.А. [6, с. 26] по вопросу актуализации социальных установок субъектов управленческой деятельности, считаем необходимым отметить, что преобладание частной собственности в экономике РФ затрудняет процесс регулирования рынка труда (не все собственники предприятий предоставляют полную информацию о необходимых в текущий момент, а главное – в перспективе, специальностях и профессиях, что затрудняет процесс формирования госзаказа в сфере образования).

На 2011 год 3 наиболее требуемых рабочих специальности – уборщик производственных, служебных, помещений, электрогазосварщик, газорезчик, дворник, из профессий служащих – воспитатель, менеджер, агент и торговый представитель в разных отраслях, инженер.

На 2016 3 наиболее требуемых рабочих специальности – овощевод, садовод, слесарь строительный, из служащих – врач, доцент, консультант [3]. Как видим, за 5 лет список требуемых профессий сильно изменился, и реакция будет запаздывающей. Преодолению этой проблемы может помочь создание, с помощью государства, системы интерактивной связи между профессиональными образовательными учреждениями и предприятиями.

Библиографический список

1. Доклад о человеческом развитии в Российской Федерации за 2015 год / под ред. Л.М. Григорьева и С.Н. Бобылева. – М.: Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации, 2015. – 260 с.
2. Об итогах социально-экономического развития Челябинской области в 2015 году: материалы к заседанию администрации Челябинской области 2015 г. – 21 с.
3. Официальный сайт Главного управления по труду и занятости населения Челябинской области. – URL: http://szn74.ru/Upload/files/rp_19.04.2016.doc.
4. Панков, В.В. Современная оценка качественного и количественного состава трудовых ресурсов России / В.В. Панков, С.П. Максимов // Экономика и современный менеджмент: теория и практика»: материалы XXVII международной заочной научно-практической конференции. – Новосибирск: СибАК, 2013. – С. 140–146.
5. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2015: Р32 Стат. сб. / Росстат. – М., 2015. – 1266 с.
6. Савельев, И.А. К вопросу о формировании и актуализации социальных установок субъектов управленческой деятельности / И.А. Савельев // Социум и власть. – 2015. – № 1. – С. 23–28.

[К содержанию](#)